بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لمهارات طلبة الجامعات والمدارس الحكومية من منظور المتدربين وسبل تطويرها في الأردن

Effectiveness of Injaz Training Programs for Skills of University Students and Public Schools from the Perspective of Trainees and Ways of Developing it in Jordan

إعداد

إنتصار إبراهيم الخطيب

إشراف

د. خليفة مصطفى أبو عاشور

حقل التخصص – الإدارة التربوية

2012 م

تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لمهارات طلبة المدارس الحكومية من منظور المتدربين وسبل تطويرها في الأردن

إعداد

انتصار إبراهيم الخطيب

ماجستير إدارة تربوية، جامعة اليرموك، 2007م

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة تخصص الإدارة التربوية جامعة اليرموك، إربد، الأردن

وافق عليها

خليفه مصطفى أبو عاشور .... رئيسا

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية – جامعة اليرموك

عدنان بدري الإبراهيم ....عضوا

أستاذ في الإدارة التربوية – جامعة اليرموك

محمد محمود الخوالده ....عضوا

أستاذ في الإدارة وأصول التربية – جامعة اليرموك

صالح ناصر عليمات ....عضوا

أستاذ في الإدارة التربوية – جامعة اليرموك

باسم عيسى العتوم .... عضوا

أستاذ مشارك في علم الاجتماع – جامعة اليرموك

تاريخ مناقشة الأطروحة 2012/7/15م

الإهداء

إلى رسول الحق وقدوة الأنام القائل (من أبطا به عمله لم يسرع به نسبه)

أقسمت على قلمي ليمتطي صهوة التعبير، وعلى عباراتي المسكونة ببشرى الطالع، لكي تسطر حروف الإهداء في حضرة الرسول المعلم وهادي البشرية، فإليه أولاً أهدي نتاج علمي، ليرى عملي يوم تزول الأقدام.

وإلى الشمس والقمر أبي وأمي نبراسي الحنان، أهدي هذا الجهد المتواضع، لأن الولد من كسب أبيه وإلى إخوتي كواكب الخير نصيبا من الإهداء.

وإلى زوجي وأبنائي سنابل الخير ومهجة القلب ميرا ... مزيداً من الحب والاعتراف بالجميل على ما أولوني به من حسن الرعاية والتشجيع.

وإلى كل أصحاب الأيادي البيضاء أهديه أيضاً.

الباحثة

إنتصار إبراهيم الخطيب

شكر وتقدير

حمدا لله وصلاة وسلاماً على رسول الله، من لا يشكر الناس لا يشكر الله، أتقدم بالشكر و التقدير لأستاذي ومشرفي الدكتور خليفة عاشور، لما له من فضل في إنجاز هذا العمل.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذتي الأفاضل لجنة المناقشة لتقديمهم النصح والملاحظات السديدة، والشكر الموصول إلى الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة.

وإلى العاملين بمؤسسة انجاز، فقد كان لتعاونهم وتواصلهم المستمر أطيب الأثر، فشكراً، وأخص بالذكر السيد أحمد عمر مسؤول التنسيق بالجامعات.

وللزملاء والأخوة أصحاب العقيدة الثابتة، لكم شكرٌ واعترافٌ بالفضل وبارك الله خطاكم.

ولا أنسى أن أشكر زوجي وأبنائي وأهلي لما تحملوه من مشقة طيلة فترة دراستي، وإلى من كان له دورا في إنجاز هذا العمل أقدم خالص شكري وتقديري .

الباحثة: إنتصار الخطيب

فهرس المحتويات

المحتوى **رقم الصفحة**

الفصل الرابع: نتائــج الدراســة

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

الملخص باللغة العربية

الخطيب، إنتصار إبراهيم، تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لمهارات طلبة الجامعات والمدارس الحكومية من منظور المتدربين وسبل تطويرها في الأردن. أطروحة دكتوراه

جامعة اليرموك.(2012). (المشرف: د. خليفة مصطفى أبو عاشور).

هدفت الدراسة إلى تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لطلبة الجامعات والمدارس الحكومية من منظورهم وسبل تطويرها في الأردن. وعليه، فقد سعت الباحثة إلى تقويم فعالية البرامج التدريبية السبعة لمؤسسة إنجاز، والتعرُف إلى أثر الجنس (ذكورا وإناثاً)، وأثر الإقليم (شمال، ووسط، وجنوب)، ومن ثم التوصُّل إلى سبل تطوير هذه البرامج من وجهة نظر متطوعي مؤسسة إنجاز. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء أداتين الأولى: أستبيان يضم سبعة أجزاء كل جزء يختص بأحد البرامج التدريبية، أما الأداة الثانية مقابلة لمتطوعي مؤسسة إنجاز، تبحث في سبل تطوير البرامج التدريبية، وقد تكونت من عشرة أسئلة.

وقد تكونت عينة الدراسة الخاصة بأداة الدراسة الأولى من المدارس (5325) طالباً وطالبة، ومن الجامعة (1041) طالبا وطالبة بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة. وتكونت عينة الدراسة الخاصة بأداة الدراسة الثانية من (13) متطوعا من متطوعي إنجاز.

وأظهرت نتائج الدراسة للأداة الأولى (الاستبيان) فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لمهارات طلبة الجامعات والمدارس، واختلفت نتائج الدراسة فيما يتعلق بمتغيري الدراسة الجنس (ذكوراً وإناثاً) والإقليم (شمالاً وسطاً وجنوباً) باختلاف البرامج التدريبية.

كما أظهرت نتائج الدراسة للأداة الثانية (المقابلة) أنه من الضروري العمل على تحفيز الطلبة، وخصوصا طلبة الجامعات بأشكال مختلفة؛ للانخراط في هذه البرامج، كأن تكون البرامج مساقا أكاديميا، أو أن يحصل الطالب على نقاط إضافية في ديوان الخدمة المدنية. كما أن البرامج التدريبية المنهجية بحاجة إلى تطوير مستمر، وإعادة نظر، والعمل على زيادة الساعات التدريبية؛ إذ إن ساعة واحدة أسبوعيا لا تكفي لاكتساب المستوى المطلوب من هذه البرامج. وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بالاهتمام بتقديم البرامج التدريبية لطلبة المدارس في مختلف مراحلهم الدراسية، وذلك في قطاع المهارات الحياتية والاقتصادية، وغيرها من المجالات التي تهمهم، وأن تُعنى مؤسسة إنجاز ومتطوعوها بالتعرُّف إلى الطلبة المتميزين، وتعزز مسيرتهم وتدعمها، وأن تكافئ متطوعيها؛ بهدف ضمان استمراريتهم في التطوع معها.

الكلمات المفتاحية: المهارات، فعالية، البرامج التدريبية، إنجاز، طلبة المدارس، طلبة الجامعات.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تسعى المجتمعات والدول باستمرار إلى رفع مكانتها، وإكساب أفرادها المهارات الضرورية اللازمة لتقدُّمها، في ظل التسارع الكبير الذي فرضته الحياة في العصر الحالي، وما رافق ذلك من ثورة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وقد انعكست آثار هذا التسارع والتطور التكنولوجي والعلمي على ميادين الحياة الإنسانية كافة، إذ أصبحت الحاجة ملحة إلى تكوين مجتمعٍ مثقفٍ، قادرٍ على الاستجابة لمتطلبات الحياة المتجددة، وممتلك للمهارات الحياتية المختلفة، ومتفاعل معها، لا سيما أن تنمية الموارد البشرية وتطويرها وتوجيهها أصبح مطلباً رئيسياً لتحقيق أهداف التنمية الشاملة المتمثلة في تحقيق الرخاء والتقدم للمجتمعات البشرية.

ومن التجارب الجديرة بالاهتمام والنظر تجربة ماليزيا وأندونيسيا، فقد استطاعتا اختراق عتبة التخلف والجمود، حتى وصلتا إلى مرتبة الدول المصنعة الحديثة، بالرغم من شح الموارد والإمكانات المادية والبشرية، فهي أقل مما لدى العديد من الدول العربية، واستطاعتا أن تصلا إلى هذا المستوى من خلال تركيزهما على أهم عوامل النجاح، وهي الثورة الجذرية في مفاهيم مؤسسات التعليم، والعمل على ربط التعلُّم وأساليبه وفلسفته وأفراده باحتياجات التنمية الوطنية المهنية، واحتياجات سوق العمل، وبخاصة قطاعات الاقتصاد الجديد، وتفعيل مبادئ الاقتصاد المعرفي، بحيث مرت هذه التجربة بترجمة رؤية واضحة وخطة عمل ملزمة لكل أطرافها، وعلى

رأسها قطاع التعليم والتدريب، فقد عممت مفهوم الثقافة المالية، وأهمية الاقتصاد الحديث، كما قامت بتعميم فكرة أن للتعليم والتدريب أهدافا واقعية تركِّز على جعل التعليم أداةً لتحسين دخل الفرد وموقعه الاجتماعي من جهة، وجعله أداة فاعلة في التنمية الاقتصادية الوطنية الشاملة من جهة أخرى (الشريف، 1997). كما سعت معظم الدول إلى الاهتمام بإعداد الكوادر الناضجة والقادرة على الابتكار والعطاء، من خلال التعليم المتواصل والتدريب المستمر، لصقل القدرات وتنمية المهارات، مما جعل التدريب ضرورة حياتية لإدارة التنمية المهنية، واكتساب مفاهيم الثقافة المالية، وتطوير الإنتاج، إضافة إلى الحاجة إلى تنمية الابتكار والاختراع؛ لاكتساب المهارات الضرورية اللازمة لتقدمها (آل عبد الله، 2002).

وقد تركَّزت جهود الدول لتكوين مجتمع مثقف متطور مع مطالب الحياة وممتلك للنهارات الحياتية المختلفة نحو التوجه للاستثمار في الشباب نتيجة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وانفتاح الاقتصاد العالمي، وسعي مؤسسات كثيرة حكومية وخاصة إلى تمويل المشاريع الاقتصادية والتجارية، مع توجهات الحكومات إلى عدم الاقتصار على وظائف القطاع العام (النجار، 1998؛ بربر، 1997)، فلم يعد دور الشباب تقليدياً، ولم تعد مهامهم بسيطة، تقتصر على تنفيذ كل ما يوكل إليهم من أعمال، إنما أصبحوا يُعتمد عليهم في إنشاء المشاريع، وإدارتها والعمل على وضع الخطط طويلة المدى لها (الفريحي، 2009).

وحتى يتمكّن الشباب من النهوض بأدوارهم ومسؤولياتهم، فقد أصبح التركيز على التدريب المتخصص، القائم على التخطيط الاستراتيجي الديناميكي، ذلك أن التدريب يعد خياراً استراتيجياً لإعداد الطاقات الشبابية القادرة على تلبية حاجات العمل، ومواكبة التغيرات السريعة التي تحدث

في مجالات الحياة جميعها، كما أن للتدريب أهميةً كبيرةً، فهو يهيئ للشباب المعارف، ويكسبهم المهارات الجديدة التي يتطلبها القرن الحادي والعشرين، فهو يُنمّي لديهم مهارات التفكير الناقد من خلال اكتساب مهارات حل المشكلات، فيوظفها لحل المشكلات التي يواجهها في حياته العلمية والعملية، وبالتالي يكسبه مكانه تؤهله للعمل باقتدار (جوهر، 2011).

وإذا ما دُرِّب الشباب، فإن ذلك سيوفر لهم تنمية مهاراتهم وتطوير قدراتهم، ويفتح لهم مجالاً لاختبار المهارات التي اكتسبوها في حياتهم العملية، واعتلاء دورٍ قيادي في حياتهم العملية والوظيفية، ذلك أن ارتفاع كفاءة الشباب قد يدفع لزيادة كفاءة المؤسسات التي يعملون فيها، مما يمكنها من بلوغ أهدافها بسهولة وكفاءة. وعليه، فالتدريب المخطط والمنظم يسهم في تنمية مهارات الأفراد وتحقيق أهداف المؤسسة، إضافة إلى سدّ احتياجات الشباب، خاصة عن طريق ما يحققه من تحسين مستوى أداء الشاب، وتحفيز المحيطين به، وتخفيض تكاليف العمل، وتقليل الحاجة للإشراف (الخليفات، 2008).

وتماشياً مع السياسات الجديدة للدول، وحتى يتمكَّن المجتمع من إكساب الشباب المهارات الحياتية والاقتصادية، كان لا بد من أن تحمل بعض المؤسسات هذه المسؤولية، وتقوم ببناء البرامج التدريبية القادرة على رفد الشباب بهذه المهارات، وقد سعت العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى تبنى استراتيجيات وبرامج متخصصة تقوم على استثمار طاقات الشباب، وتوجيه قدراتهم بما يعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع والفائدة. إضافة إلى الاهتمام بتلبية رغباتهم وميولهم واتجاهاتهم ووضعها في المسار الصحيح، وإكسابهم المهارات التفكيرية المختلفة التي تعينهم في التعامل مع المشكلات والصعوبات التي تواجههم في الحياة العملية والعلمية. وأصبح من

الضروري أن يكون الهدف الرئيس لأي برنامج تدريبي هو تنمية قدرة المتدرب على ترجمة الخبرات التدريبية المتنوعة إلى سلوكات عملية في مواقف الحياة اليومية، وهي قدرة الفرد على تحويل المادة النظرية المعرفية إلى مهارات تطبيقية. ومما قد يتيح تحقيق ذلك للمتدرب توافر عوامل عدة، من أهمها: وضوح أهداف التدريب، وصياغتها بطريقة قابلة للقياس، واستخدام أساليب تدريبية تطبيقية ذات ارتباط بالأهداف المرجوة، وتشجيع المتدربين على تطبيق ما اكتسبوه عملياً. ولذا فإن الاتجاه الحديث في التدريب لاكتساب المهارات يتطلب توفير الظروف المساعدة على ممارسة هذه المهارات في بيئة العمل (السكارنة، 2011).

وأصبحت المؤسسات تراعي المفاهيم الحديثة لعملية التعليم والتدريب، ومنها المشاركة المجتمعية، وإشراك مؤسسات المجتمع جميعها كي تسهم في تدريب الطلبة تدريبا عمليا يشتمل على جميع التخصصات الفنية والمهنية والصناعية، والتركيز على تدريب الطلبة في قطاعات التعليم التجاري في البنوك والمؤسسات الاقتصادية، من قبل المؤسسات التجارية، ورجال الأعمال، كي يصبح التدريب تدريباً واقعياً، مرتبطاً بسوق العمل وحاجاته، ومنبثقاً منه، حيث أصبح من أهم الشروط التي تساعد في تحقيق مفهوم الشراكة المجتمعية تهيئة الرأي العام، وإعداده لفكرة المشاركة، ووضع حدود فاصلة بين عمليات التدريب النظري، وعمليات التدريب المتكاملة نظريا وعملياً، ذلك أن الكثير من الجامعات تعتمد على النموذج الأول وتكتفي به (حسن، 2004).

ولعل الإرشاد المهني من المفاهيم المهمة التي تُعدُّ حاجة ملحة للشباب في مراحل وصولهم إلى العمل وخلال عملهم، فكثير من الطلبة يواجهون العديد من الحاجات والعقبات التي تبرز لهم في كل فترة من فترات حياتهم، مما قد يتيح معرفة الطريق السليم الذي عليهم سلوكه. وتتنوع هذه

الحاجات، فمنها ما يتعلق بالجانب الاجتماعي، ومنها ما يتعلق بالجانب الشخصي، أو الأكاديمي، وأهمها ما يتعلق بالجانب المهني، فعلى طريقة تفكير الفرد وعمليات توجيهه تقوم قرارات مصيرية بالنسبة له، ولذلك لا بد من وجود مؤسسات تنهض بهذه المهمة، وهناك علاقة كبيرة بين التحديات والحاجة للإرشاد المهني، فهي ترتبط بمتطلبات النمو المهني، والحاجات الشخصية، والحاجات التي تركز على تطوير النمو المهني، فالمجتمع الذي يسعى إلى إيجاد بيئة اقتصادية وتنمية مهنية شاملة عليه مراعاة المفاهيم المهنية، وتهيئة المؤسسات والقطاعات التي تتحمل مسؤولية تعميمها في قطاع الشباب. إذ إن ذلك يعد ركناً أساسياً للوصول إلى مصاف الدول المتقدمة، ويسهم في استثمار طاقات الشباب في أقصى صورها (الدحادحة، 2008).

ونظراً لما يعانيه قطاع الشباب في المملكة الأردنية الهاشمية من ارتفاع مستوى البطالة، حيث إن عدد العاطلين عن العمل في ازدياد ملحوظ، بسبب الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. ولحاجة الشباب إلى العمل للاستمرار في تطوير أنفسهم، والاكتفاء ذاتيا، وانطلاقا من الرؤى التربوية الحديثة، التي تنادي بضرورة إكساب الشباب المهارات الحياتية والاقتصادية التي تمكّنهم من الاستمرار في بناء الوطن، فقد حملت بعض المؤسسات على عاتقها مسؤولية إكساب الشباب الأردني المهارات اللازمة للانخراط بميادين الحياة العملية من خلال تدريبهم تدريباً يهيئهم لسوق العمل، ومحاولة منها للحد من مشكلة البطالة، من خلال إكسابهم المهارات التي يحتاجونها في حياتهم العلمية والعملية، ومن هذه المؤسسات، مؤسسة إنجاز، التي سعت إلى تبني هذا الفكر للوصول إلى أكبر عدد من الطلبة في المدارس، والكليات، والجامعات، ومراكز الشباب، والمراكز المهنية، والعمل على بناء واستقطاب أحدث البرامج التدريبية التي تخدم

الشباب الأردني، هادفة من وراء ذلك تسهيل عملية انتقال الطلبة الى سوق العمل، الذي يعد المكان الذي يسعى الشباب إلى الوصول إليه، وبوصول الشباب القادر على إنجاز العمل بفاعلية واقتدار، والواعي لكل ما يدور حوله من متغيرات، يرتقي المجتمع ويتقدم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

نظرا لأهمية البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز والتي تعمل منذ أكثر من عشرة سنوات وما تتضمنه من أفكار وخطط مستقبلية، تعمل على نشرها إلى أكبر فئة من طلابنا في المدارس والكليات والجامعات، تجعل من الأهمية أن يركز عليها إن حققت فعالية من خلال برامجها، وبناءً على ما سبق، فقد جاءت هذه الدراسة لتقويم فعالية هذه البرامج من وجهة نظر طلبة المدارس والجامعات المتدربين، والتعرّف إلى سبل تطويرها في الأردن من وجهة نظر متطوعيها، وبصورة خاصة أكثر تحديداً تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز فعالة في إكساب طلبة المدارس المهارات الحياتية والاقتصادية؟ وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية الموجهة لطلبة المدارس للاستجابة البعدية تعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؟
2. هل البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز فعالة في إكساب طلبة الجامعات المهارات الحياتية والاقتصادية؟ وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية الموجهة لطلبة الجامعات للاستجابة البعدية تعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؟

3. ما سبل تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز في الاردن من وجهة نظر المتطوعين؟

أهداف الدراسة

تتبين أهداف الدراسة الحالية بوضوح من خلال أسئلتها، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف إلى تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز المطبقة على طلبة المدارس والجامعات. كما أنها ستسهم في التعرف إلى وجهات نظر المتدربين الخاضعين لهذه البرامج التدريبية، من حيث مدى استفادتهم من البرامج التدريبية، وذلك في المدارس والجامعات، وفي أقاليم المملكة الثلاثة. كما تقوم الدراسة الحالية في قياس الأثر وفقا لمتغيرات متنوعة: (الجنس، والأقليم، والمستوى التعليمي). كما إن الدراسة الحالية ستقدم مقترحات لتطوير البرامج التدريبية التي تقدمها إنجاز من خلال مقابلة المتطوعين القائمين على تنفيذ هذه البرامج في المدارس والجامعات.

أهمية الدراسة

يُتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقويم فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز، من خلال المعلومات التي يقدمها الطلبة المنخرطون في البرامج التدريبية والمتطوعون المشاركون في هذه البرامج التدريبية، كما أن أهمية هذه الدراسة تأتي في محاولة لسد جزء من النقص في مجال الدراسات الميدانية المتعلقة بالمؤسسات التي تُعنى بالشأن الشبابي، وتحديدا المجال الاقتصادي والحياتي، من خلال الشراكة مع مؤسسات القطاع العام والخاص.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعاً مهماً في مجال الإدارة التربوية، وهو البرامج التدريبية وتقويم فعاليتها، وتوظيفها في إكساب المهارات الحياتية المتنوعة، كما يمكن أن تلفت أنظار المسؤولين إلى تدريب الشباب بقطاعاتهم المختلفة، وفق طرق حديثة ذات أثر إيجابي في العملية التربوية.

وتعدُّ الدراسة الحالية، استمرارا للدراسات التي تُعنى بتدريب الشباب، وتأمل الباحثة أن تضيف إلى هذا الميدان إضافة نوعية. وقد تميزت الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة في أنها تناولت موضوع التدريب للشباب قبل الدخول لسوق العمل، حيث جاءت هذه الدراسة بغرض تقويم فعالية البرامج التدريبية للشباب، التي تقدمها مؤسسة إنجاز وسبل التطوير من وجهة نظر المتطوعين.

كما تستمد الدراسة أهميتها العملية من أنها قد تزود القائمين على عملية التدريب بأهمية توظيف برامج تدريبية حديثة، والعمل على إعادة النظر في البرامج الحالية.

وبصورة أكثر تحديداً، تحددت أهمية الدراسة بالآتي:

1. من المؤمّل أن تقوم الدراسة الحالية بسد جزء من النقص في البحوث والدراسات المتعلقة بتقويم فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها بعض المؤسسات، إذ إن هذه الدراسة هي الأولى التي سعت الى البحث في البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز في مجال تدريب الشباب قبل الدخول إلى سوق العمل.

2. من المتوقّع أن تقدِّم الدراسة للعاملين على تدريب الموارد البشرية (الشباب) معلومات ذات أهمية تساعدهم في تحديد البرامج التدريبية التي تناسب احتياجات الشباب، وتساعدهم في اكتساب المهارات الحياتية والاقتصادية وتربطهم بسوق العمل ورفع كفاياتهم وأدوارهم الاجتماعية.

3. من المتوقّع أن تفتح الدراسة الحالية الباب أمام دراسات مستقبلية، تعمل على تقييم البرامج المستقبلية لمؤسسة إنجاز، والبرامج التدريبية للمؤسسات التدريبية المختلفة.

4. من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة بأن تكون مرجعاً علمياً لمؤسسة إنجاز.

التعريفات الإجرائية

تضم الدراسة الحالية مجموعة من التعريفات الإجرائية، وهي:

تقويم فعالية: هي عملية إجراء فحص للبرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز؛ بهدف الكشف عما إذا كانت قادرة على إكساب طلبة المدارس والجامعات المهارات الحياتية والاقتصادية اللازمة لهم لدخول سوق العمل.

مؤسسة إنجاز: هي مؤسسة تنموية أردنية غير ربحية، أُسست عام 1999م، وتسعى إلى إكساب الشباب الأردني المهارات الحياتية والاقتصادية من خلال العديد من الأنشطة والمشاريع التي تقدمها لهم من عمر 14_24 في المدارس والكليات والجامعات الحكومية والخاصة.

متطوعو إنجاز: الأشخاص الذين أبدوا استعدادهم ورغبتهم للعمل كمدربين متطوعين في برامج إنجاز التدريبية، وليسوا من خلفية علمية واحدة، فتخصصاتهم مختلفة.

المتدربون من طلبة المدارس: هم الطلبة المنتظمون في الدراسة للصفوف من الثامن إلى العاشر في العام الدراسي2011-2012م والذين يتدربون في برامج إنجاز التدريبية.

المتدربون من طلبة الجامعات: هم الطلبة المنتظمون في الدراسة في الجامعات الأردنية في العام الدراسي 2011-2012م، الذين يتدربون برامج إنجاز التدريبية.

البرامج التدريبية: البرامج التي يُدرب عليها من خلال منهاج تدريبي، وورشات عمل منتظمة، وهي التي طُبقت في الفصل الأول من العام الدراسي 2011-2012، وكانت مقسَّمة على النحو الآتي: 1. برامج المدارس التدريبية، وتشمل : 1. مهارات النجاح، 2. إدارة أموالي، 3. الاقتصاد للنجاح.

2. برامج الجامعات التدريبية، وتشمل: 1. أخلاقيات العمل، 2. مهارات النجاح، 3. كن ريادياً، 4. لنبحث في الاقتصاد.

سبل التطوير: الأفكار والمقترحات التي قدّمها متطوعو إنجاز خلال المقابلة، للعمل على تحسين البرامج التدريبية المقدمة للطلبة.

حدود الدراسة

- اقتصرت الدراسة الحالية على قياس تقويم فعالية ثلاثة برامج تدريبية لطلبة المدارس، هي: مهارات النجاح، وإدارة أموالي، والاقتصاد للنجاح، وأربعة برامج تدريبية لطلبة الجامعات، وهي: أخلاقيات العمل، ومهارات النجاح، وكن ريادياً، ولنبحث في الاقتصاد، في الفصل الأول من العام الدراسي 2011-2012.

- اقتصر تعميم نتائج الدراسة على الأداتين المستخدمتين في الدراسة، وهما: الاستبيان، والمقابلة.

- اقتصر تعميم نتائج الدراسة على عينة الدراسة المستهدفة، وهي طلبة المدارس الحكومية والجامعات الأردنية من الصف الثامن إلى طلبة الصف العاشر الأساسي، وطلبة الجامعات، والبالغ عددهم (6366) طالباً وطالبة، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2011-2012، ومتطوعو إنجاز وعددهم (13) متطوعاً.

- تحددت نتائج تقويم فعالية البرامج التدريبية بتقديرات أفراد العينة على استبيانات تقويم فعالية البرامج المعدة لهذه الغاية.

- تحددت سبل تطوير البرامج التدريبية بنتائج المقابلة مع متطوعي إنجاز.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمَّن هذا الفصل في جزئه الأول الأدب النظري ذا الصلة، وفي جزئه الثاني تناول عرضاً لبعض الدّراسات السّابقة ذات الصّلة التي استهدفت أثر البرامج التدريبية المختلفة، وقد تضمنت دراسات عربية وأجنبية تناولت بعضا من متغيرات الدراسة، في محاولة للكشف عن العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات ومتغيرات أخرى مختلفة باختلاف الدراسات، وتناول هذا الفصل الدّراسات تناولاً تفسيريًا تحليليًا؛ للخروج بتصور عن واقع البرامج التدريبية. وقد عُرضت الدراسات بحسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وينتهي الفصل بتعقيب على الدراسات السابقة.

أولاً: الأدب النظري

يتضمن هذا الجزء عرضا للأدب النظري ذي الصلة بموضوع الأطروحة، فتناول التدريب وأهميته ومبادئه وأساليبه المتنوعة، ثم تطرق إلى المؤسسات التي عُنيت بالشأن الشبابي، وخصوصا مؤسسة إنجاز، وتم تفصيل البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز.

يحظى موضوع التدريب باهتمام كبير على المستويات جميعها، الأفراد والمؤسسات والدول، كما أن المبالغ الضخمة ترصد له سنوياً، ويعود ذلك إلى القناعة بأن التدريب يسهم في رفع مهارات الأفراد، ولقد أصبح التدريب حالياً موضوعاً مبنياً على أسس علمية منظمة ومحددة الأهداف والإجراءات، وتوضع له آليات التقييم المستمرة؛ للتأكُّد من فاعليته. ويأتي التدريب لتلبية

حاجة تدريبية محددة، وليست عملية عشوائية فردية التخطيط، فالتدريب الفعَّال يبدأ بتحديد الاحتياجات، ومن أولى الاحتياجات التدريبية تدريب الشباب لإكسابهم المهارات الضرورية لدخول سوق العمل، ذلك أنهم هم لبنة البناء في المجتمع، وهم القادرون على القيام بما يوكل إليهم في المستقبل، من خلال تعزيز أدائهم. وأصبحت الجهات القائمة على التدريب بعامة، وتدريب الشباب بشكل خاص، تقوم بدور أساسي، وينبع التدريب من الحاجة إلى استثمار طاقات الشباب، وتوجيهها التوجيه الأمثل (الشاعر، 2005). وعليه، فإن عملية التدريب يجب ألا تكون عشوائية، بل أن تكون عملية منظمة محددة الأهداف، وأن تأخذ خططها مدة زمنية كافية لتنفيذها، وتهيئة كل الظروف والتسهيلات لإنجاحها (معمار، 2009).

ويُعدُّ التدريب من أهم النظم العالمية الحديثة في أنحاء العالم كافة، كما أنه الوسيلة لرفع مستوى المستهدفين، وتنمية مهاراتهم في مختلف الميادين، كما يمكِّنهم من مواكبة التطورات الواقعة في المجتمع بعامة، مما يساعد على مواكبة تطورات العصر السريعة (خليل، 2006).

ويعرّف ليجير وآخرون (Léger, et. al, 2011, p: 40) التدريب على أنه جهد تنظيمي مخطط يهدف لتسهيل اكتساب العاملين المهارات المرتبطة بالعمل، والحصول على المعارف التي تساعد على تحسين الأداء و أهداف المنظمة. في حين ترى إسماعيل ونور وأوانج (Ismail, Noor & Awang, 2011) التدريب على أنه نشاط منظم ومخطط يُكسب المتدربين المهارات التي تساعدهم في النمو المهني للحصول على الخبرات الثقافية والمسلكية المساعدة لهم في عملهم، إضافة إلى كل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم، وزيادة الطاقة الإنتاجية.

وتعرّفه سميث وسميث (Smith & Smith, 2009, p: 288) بأنه أداة فاعلة تعمل على إكساب المتدربين المهارات اللازمة لإتقان العمل بكفاءة وفاعلية.

ويرى Byers (المشار إليه في موسى، 2006) أنه "تجهيز الفرد للعمل المثمر، والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر".

كما أن الحراحشة ومقابلة (2005) يعرفانه على أنه: "الجهد المنظم والمخطط له؛ لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي". في حين يعرفه حجازي (2003) بأنه: "جميع الخبرات المنظمة المخططة لمرور المتدرب بها من أجل تطوير معارفه النظرية أو أدائه العملي، أو تنمية ميوله نحو موضوع معين". وعليه، ترى الباحثة أن التدريب عملية مستمرة خلال حياة الفرد حسب احتياجاته واحتياجات مجتمعه، فهو ساعٍ إلى إحداث تغييرات في أنماط السلوك من خلال التعريض لأساليب ووسائل تدريبية متنوعة، كما أن التدريب يكسب المتدربين القدرة على تأدية أعمالهم بكفاءة عالية، وبالتالي تنمية قدراتهم التي تحقق أكبر نفع له ولمنظمته ولمجتمعه المحيط به.

أهمية التدريب

تتركز أهمية التدريب في أنه يساعد المتدربين على العمل على تغيير اتجاهاتهم، وسلوكاتهم في محاولة من المؤسسة لتحسين الإنتاجية وزيادتها، كما أن تركيز المؤسسة على

التدريب المستمر يؤثر في المتدربين، فيكسبهم الدافعيةَ والإيجابيةَ العاليةَ، التي تربط بين المتدرب وما تدرب عليه.

كما أن نشر فكرة التدريب تعمل على الارتقاء بمستوى العاملين والأفراد الموجودين بالمؤسسة جميعهم (Wynne-Jones & Melanie, 2006).

ومن خلال التدريب تكتسب المؤسسة الكثير من الفوائد، فإن نقاط الضعف فيها تزول بعد أن تُعالج، سواء ما يتعلق بواقعها أم بمستقبلها، وبذلك فإن المؤسسة تحسّن من إنتاجها، مما ينعكس بالتالي على مستوى الإنتاجية للمؤسسة ككل (العموش، 2000).

وتذكر صالح (2010) أن للتدريب أهمية بالنسبة للأفراد، منها:

1. تهيئة الشباب من خلال دورات تدريبية متخصصة؛ للقيام بأعباء الوظائف التي يشغلونها.
2. تتعرض الوظائف التي يشغلها الشباب إلى التغير الدائم، إضافة إلى أن الشباب لا يقومون بعمل واحد، مما يستوجب تدريبهم تدريباً يتناسب مع هذا التغير.
3. يؤدي التغير التكنولوجي المتسارع إلى إدخال أجهزة تكنولوجية حديثة، وبالتالي يتوجب تدريب الشباب تدريباً يتناسب مع هذا التطور.

وتتمثل أهمية التدريب بما يكتسبه المتدربون من فوائد متعددة، فهي للأفراد تحسّن قدراتهم على حل المشكلات المتنوعة، كما أن التدريب يقوّي فرق العمل، فيعمل على فتح قنوات الاتصال بينهم، ويعزز من عملهم كفريق، وبالتالي فإن مستوى الإنتاجية يتحسن في المؤسسة (Al-Shurman, 2009).

لذا، فقد باتت البرامج التدريبية إحدى أهم الوسائل التقنية الحديثة التي تعمل على إكساب الشباب المهارات والكفاءة اللازمة لدخول سوق العمل، فهي تساعد على نموهم المهني. ويتحقق ذلك من خلال بناء برامج تدريبية فعّالة تراعي متطلبات سوق العمل، والبيئة الاقتصادية التي يعيشها الشباب، إضافة إلى بنائها بناءً علمياً تُحدد فيها المهارات المراد تعلمها بدقة، وتُوضع الأنشطة والمواد اللازمة لتنفيذها.

مبادئ التدريب

إن للتدريب مبادئ يقوم عليها تشكل التصور أمام المدرب لاختيار أسلوب التدريب الأفضل، ومن هذه المبادئ:

1. اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب؛ لأن الإطار النظري يكون له جذور علمية قائمة على التجريب، وبالتالي فإن الأنشطة والممارسات التدريبية تكون مبنية بشكل منطقي علمي، وتكون الفاعلية أكبر.
2. وضوح أهداف التدريب وتحديدها؛ لأن التدريب واضح الأهداف هو التدريب الذي يستقبله المتدربون بأريحية، ويستطيعون من خلاله التأكُّد من مستوى استفادتهم من تدريبهم.
3. تلبية حاجات المتدربين؛ لأن ذلك يشعرهم بأهمية التدريب، ويوضح لهم إمكانية تطبيقه في حياتهم المهنية، ويبين لهم أدوارهم في عملهم المستقبلي.
4. قدرة التدريب على تحقيق ذوات المتدربين، فالتدريب الفعّال هو التدريب الذي يتيح للمتدربين المشاركة في أنشطة متنوعة يفضلونها، وتفسح لهم المجال للتعبير عن آرائهم ووجهات نظرهم، والتوصل إلى استنتاجات نتيجة المرور بالخبرة التدريبية.

5. التحفيز: فالمتدرب تزداد لديه الرغبة في تلقي المعارف والخبرات التدريبية المختلفة كلما كان أسلوب المدرب التدريبي مناسبا لخبراته، ومحفزا له، إضافة إلى قابليته للتطبيق في مجال عمله، وعليه فإن العلاقة بين أسلوب التدريب ومدى الاستفادة تكون طردية.

6. المشاركة الفاعلة: إن الأساليب التدريبية التي تعمل على زيادة نسبة مشاركة المتدربين في الورش التدريبية، دليل على فعاليتها، ويتم ذلك من خلال طرح قضايا واقعية عملية، كما أن ذلك يتم إذا ما استطاع المدرب أن يحتوي المتدربين، ويقدم حلولا لمشكلاتهم الوظيفية الحالية أو المستقبلية.

7. مراعاة الفروق الفردية: إن وعي المدرب بالفروق الفردية بين متدربيه يعد من العوامل الأساسية للنجاح في التأثير في المتدربين، وتتم مراعاة الفروق الفردية في تصميم الأنشطة التدريبية، وكيفية توزيع المهام على المتدربين. ويستطيع المدرب حتى يدرك الفروق الفردية بين متدربيه من أن يصور الورش التدريبية، أو أن يقسّمهم إلى مجموعات صغيرة، بحيث يأخذ كل متدرب مهمة محددة تناسب رغباته واهتماماته.

8. التسلسل المنطقي: وهنا تقع على عاتق المدرب مهمةٌ حساسةٌ وهي التأكُد من تسلسل النقاط الأساسية في الورشة التدريبية وتتابعها؛ لأن أي خلل في تسلسل المادة التدريبية يؤدي إلى تشوش عقل المتدرب، وبالتالي فقد يفقد الدافعية لمتابعة التركيز في الورشة التدريبية.

9. نقل الخبرات الشخصية: إن تمكُن المتدرب على نقل خبراته التدريبية إلى بيئة عمله تعد من المحفزات الأساسية للتدريب، وبالتالي فتزيد رغبته في الإقبال على التدريب (الخطيب، 2006).

أساليب التدريب

تتنوع أساليب التدريب، وفقاً لبرامج التدريب، ويشير مقابلة (2011) إلى أساليب التدريب الآتية:

1. أساليب تدريب جماعية، ويتم تنفيذها على مجموعة من المتدربين تختلف أعدادهم ، ويرتكز على علاقة التعاون بين أفراد المجموعة.
2. أساليب تدريب فردية، تهدف إلى تدريب الطلبة على مهارات خاصة، أو على مهمة معينة.
3. وأشار مركز الخبرات المهنية للإدارة (يمبك) (2006) إلى أساليب أخرى، منها:
4. أساليب قائمة على تقديم المعلومات، وتشمل المحاضرات والمؤتمرات والتعليم الذاتي.
5. أساليب تستخدم المحاكاة، وتشمل دراسة الحالة، أو الموقف، أو الحدث، وتمثيل الأدوار.
6. أساليب التدريب العملي، وتشمل الورشات التدريبية، والتعلم عن طريق الملاحظة، وفرق العمل.

ويتم اختيار أساليب التدريب المناسبة، وفقاً لنوع التدريب، سواء أكان تدريبا فرديا، أم تدريبا جماعيا، وسواء أكان هذا أم ذاك، فلا بد عند اختيار الأسلوب الأمثل من مراعاة مجموعة من المعايير، ومنها (Mahad al-Dirasat al-Masrifiyah, Jordan, 2001):

1. أن تُبنى على مبادئ التعلُّم والتعليم، كأن تُعنى بالتحفيز وإثارة الدافعية، ووضوح الرسالة.
2. أن يناسب أسلوب التدريب مستوى المتدربين، بحيث يعمل الأسلوب التدريبي على حل ما يعترض المتدربين من مشكلات وصعوبات بفعالية.

3. أن يناسب مكان التدريب وزمانه المتدربين، فيكون الجو العام مريحاً لهم؛ لأن ذلك أدعى لأن يستفيدوا من التدريب الاستفادة القصوى.

4. أن يكون التدريب مبنياً على نظريات تعليم الكبار، بحيث ينطلق من خبراتهم السابقة، ويتيح لهم مجالا للتأمل، ومن ثم تطبيق ما تدربوا عليه.

وتتنوع أساليب التدريب بتنوع الأغراض من التدريب، ويشير الخليفات (2010) لأبرز أساليب التدريب، ومنها:

1. المحاضرة، يعد أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب سهولة في ورش التدريب، تلك التي تعتمد على إيصال مجموعة من المعلومات من المدرب إلى المتدربين، بغض النظر عن حجم مجموعة المتدربين. ولا يحظى هذا الأسلوب بالألمعية في مجال التدريب، لأن فيه بعض الجمود وقلة من التفاعل، حيث لا تبرز قدرات المدرب، ولا فنياته التدريبية. وهذا النقد لأسلوب المحاضرة لا يفقده أهميته، إلا أن له أهدافاً محددة.

ويلجأ بعض المدربين إلى استخدام نظام المحاضرة الصغيرة للميزات التي تمتاز بها، ومنها، معرفة المتدربين بسهولة، مما يساعد المدرب على عرض خبرات تناسبهم.

2. العصف الذهني: ذلك الأسلوب التدريبي الذي يركِّز على إثارة مواضيع نقاش، ويتيح للمتدربين الفرص لتقديم آرائهم المبنية على ما يثار من نقاط نقاشية، في محاولة لتوليد أفكار إبداعية، ومقترحات مبتكرة. على أن تصنف هذه الأفكار، وتحلل، ويستخلص المفيد منها. وليتمكَّن المدرب من قيادة جلسة عصف ذهني، لا بد له من أن يأخذ دور الميسر الموجه للنقاش، وليس

المولِّد للأفكار. وعلى المدرب أن لا يقوّم الأفكار ولا يناقشها، إنما يرصدها مبدئيا، ويشجع الآخرين على البناء على هذه الأفكار.

3. الورشة التدريبية: وفيها يُقسَّم المتدربون إلى مجموعات تعاونية صغيرة، يعملون على إنجاز مشروع أو موضوع معين. وفيها ينوع المدرب في الأساليب التدريبية؛ لجعل المتدربين منغمسين معه في العمل طوال الوقت.

4. أساليب التفاعل (المناقشة، ودراسة الحالة، ولعب الأدوار، والعصف الذهني) أساليب التدريب بالمشاركة تؤمن بالمشاركة الفاعلة للمتدربين في الورشة التدريبية، وتكسبهم القدرة على التعبير عن وجهات نظرهم، وتوظِّف خبراتهم في أثناء التدريب. وأساليب المشاركة تؤدي إلى تنشيط المتدربين بشكل، ومن أنشطة التفاعل (الخليفات، 2010):

a. المنـــــــــاقشات: أسلوب تدريبي ينبني على طرح موضوع ما من المدرب أو من أحد المشاركين، ثم يتناقش المشاركون في محاولة منهم للوصول إلى استنتاجات ومقترحات تثري موضوع النقاش. وفي هذا الأسلوب التدريبي يُستخدم نوعان من الأسئلة: الأسئلة المفتوحة، التي تُستخدم لتشجيع العفوية والتلقائية، كما أنها تتيح للمتدربين استخدام أفكارهم ولغتهم العفوية، وهذا مما يزيد من فاعلية المتدربين. والنوع الثاني هو الأسئلة المغلقة: وتعد أكثر فاعلية من سابقتها في إدارة النقاش وتوجيهه إلى نقاط محددة، حيث إنها تتطلب إجابات محددة لأسئلة محددة، وهي بالتالي تذكر المتدربين بالنقاط الرئيسة في المناقشة.

وعند استخدام أسلوب المناقشات لا بد من الوعي بالأمور الآتية:

1. هذا الأسلوب لا يناسب المجموعات التي تزيد عن 25 مشاركاً.

2. ضرورة تقديم تعليمات واضحة للمتدربين المشاركين في النقاش، بحيث يعرف كل واحد منهم ما المطلوب منه.

3. يستمر دور المدرب في المناقشات ميسراً ومسهلاً وموجها للنقاش فقط.

ب. دراسة الحالة: تقوم على اختبار تفصيلي لوضع محدد، وقد يكون الوضع حقيقياً أو افتراضياً، ويُختار الوضع بعناية؛ ليخدم غايات النشاط التدريبي. ومن خلال هذا النشاط التدريبي ينمو لدى المتدربين مهارات التفكير والتحليل والاستنتاج. وتمتاز دراسة الحالة بأنها تمزج بين الطريقة العلمية لحل المشكلات والخبرات العملية للمتدرب.

وبناءً على ما سبق من أساليب التدريب، يتلخص أن التدريب لا يمكن حصره بأسلوب محدد، يُذكر بأنه هو الأسلوب الأمثل، بل يفضل الخلط بين الأساليب التدريبية المختلفة.

وإقرارا بأهمية البرامج التدريبية، فلا بد من أن تُقيَّم، ويُتحقق من فاعليتها، ويكون هذا التقييم مبنياً على معايير محددة، تركِّز على الإنتاجية والجودة، مع خفض التكاليف وزيادة الإنتاج، على أن يُقاس مستوى المتدربين قبل التدريب وبعده. ويرى باربازيتي (Barbazette, 2006) أن يسعى المقيم من وراء تقييم البرامج التدريبية إلى تحقيق أهداف، منها:

1. معرفة مدى استفادة المتدربين من التدريب، وما وصلوا إليه من مهارات.
2. معرفة نواحي القوة والضعف في البرامج التدريبية المنفذة.
3. التعرُف إلى ما تم إنجازه من خطة التدريب، وما لم يتم تنفيذه من أهدافها.
4. قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية في تلبية الاحتياجات التدريبية.

تدريب الشباب في الأردن

لقد تعهدت مؤسسات كثيرة بمساعدة الطلاب والشباب، من خلال إكسابهم المهارات اللازمة للانخراط بميدان الحياة العملية، من خلال تدريبهم تدريباً يهيئهم لسوق العمل، ومن هذه المؤسسات:

1. مؤسسة التدريب المهني.
2. ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف.
3. مؤسسة التعليم لأجل التوظيف .
4. هيئة شباب كلنا الأردن.
5. مؤسسة مهارات.

مؤسسة التعليم لأجل التوظيف وهي مؤسسة أردنية غير ربحية تأسست سنة 2006، وهي حليفة لمؤسسة التعليم للتوظيف، التي مقرُّها الولايات المتحدة الأمريكية، وتقوم رؤيتها على إيجاد فرص عمل للشباب الأردني من خلال برامج تدريبية مهيئة لمتطلبات سوق العمل الأردني، وتعمل المؤسسة على تنفيذ البرامج التدريبية؛ تلبيةً لطلب القطاع الخاص، وبالتالي لملئ فجوة المهارات التي يتطلبها سوق العمل التي توجد بين الخريجين من الجامعات الأردنية، والمدارس والمعاهد، ويتم تنفيذ رؤيتها من خلال تطوير وتنفيذ برامج تعليمية تدريبية عالية الجودة، تستهدف الشباب والشابات، لتحسين المهارات التي يطلبها سوق العمل الأردني، كما تعمل على التدريب

على مهارات متخصصة في القطاعات المختلفة، لتجعل الشاب الأردني يُقبل على السوق المحلي، ولتأمينهم بفرص العمل والنجاح فيه، ولتحقيق مستوى أعلى من المعيشة .

مؤسسة التعليم لأجل التوظيف الأردنية قامت بتدريب 400 شاباً وفتاة منذ تأسيسها موفرة وظائف لـ 82.2 % من خريجيها، واستطاع 86% منهم بالاحتفاظ بوظيفتهم بعد ستّة أشهر تقريبا، بمساعدة برامج دعم ومتابعة خاصة للخريجين، وبتأسيس شبكة خريجين نشطة. وتختلف برامج المؤسسة باختلاف القطاع الاقتصادي المستهدف، والمستوى التعليمي للمشاركين، وتحوي المؤسسة على نموذجين تدريبيين: الأول: تدريب خريجي الجامعات العاطلين عن العمل، ومن ثم إلحاقهم بالعمل في القطاع الخاص من خلال الترتيب المسبق مع هذا القطاع، لتوفير شباب مدربين ومؤهلين للعمل معه، حيث يكون القطاع الخاص الداعم الأكبر لهذا النوع من التدريب، والثاني: تدريب الشباب الذين أنهوا تعليمهم ولم يحالفهم الحظ فيه، وغالبا ما يكون هؤلاء الشباب من أسر فقيرة، أو من مناطق تصنَّف على أنها جيوب فقر، إذ يتم تدريبهم وإلحاقهم بالعمل في القطاع الخاص، وغالبا ما تكون الجهات الداعمة لهذا النوع من التدريب الوزارات، والجهات المانحة الدولية، وجزء من القطاع الخاص (مؤسسة التعليم لأجل التوظيف، 2012).

هيئة شباب كلنا الأردن أُنشئت بدعم ملكي سامٍ من جلالة الملك عبد الله الثاني، كمبادرة رائدة وحضارية في الخامس من تشرين أول عام 2006، بهدف توفير المنبر المؤسسي؛ ليتفاعل من خلاله شباب الجامعات وشباب الوطن في جميع مواقعهم مع السياسات والبرامج الموجهة إليهم في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ومنذ تأسيسها، سعت الهيئة إلى تفعيل الشريحة الأوسع في المجتمع، شريحة الشباب؛ فاستقطبت الشباب من محافظات المملكة كافة،

وجعلتهم يشعرون بأنهم شركاء في التنمية، وركيزة أساسية في مواجه التحديات الوطنية، ولتجذير مفهوم التنمية، فقد انطلقت الهيئة بتشكيل اثني عشر فريقاً للعمل في محافظات المملكة كافة، وافتتحت مقرات تُدار من خلال منسقي المحافظات، ومن خلالهم تسعى الهيئة لتنفيذ مختلف المشاريع التي من شأنها أن تمكن الشباب الأردني، وتساعد في تنمية المجتمعات المحلية، وتقوم الهيئة بتقدم خبرات متنوعة للشباب الأردني، ومنها الدورات المتعلقة بسوق العمل، وكيفية كتابة السيرة الذاتية، وكيفية إجراء مقابلات عمل (هيئة شباب كلنا الأردن، 2012).

مؤسسة مهارات ومن المؤسسات التي تعنى بالشباب أيضا التي تأسست عام 2005، وهي إحدى مبادرات مركز تطوير الأعمال، وهي مؤسسة غير ربحية تسهم في التنمية الاقتصادية من خلال تطوير عدد من البرامج والمبادرات. ويتم تنفيذ البرنامج بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية –هي منظمة أمريكية تسعى من خلال أعمالها إلى العمل على تنمية المجتمعات في العالم الثالث بخاصة، في جميع المجالات التربوية والاقتصادية– وبالشراكة مع عدد من مؤسسسات القطاع العام والخاص، وتهدف مؤسسة مهارات إلى تدريب الشباب وتوظيفهم، من خلال تقديم برامج موجهة نحو طلبة الجامعات والكليات وخريجيها، بهدف إكسابهم المهارات الشخصية والمهنية التي تساعدهم في بناء مسارهم الوظيفي، والعثور على فرص عمل ملائمة في سوق العمل، وبطريقة تمكِّنهم من التغلب على عائق عدم امتلاكهم الخبرة العملية كأحد الشروط المهمة للتوظيف. كما يهدف برنامج مهارات إلى رفد سوق العمل بالأيدي العاملة الشابة المدربة، من خلال مواءمة مخرجات البرنامج مع متطلبات سوق العمل، والعمل على جسر الفجوة بين هذه المتطلبات ومخرجات المؤسسات التعليمية والأكاديمية، وبما يسهم في الحد من مشكلة البطالة،

ومواجهة التحديات الاقتصادية. ويركِّز برنامج مهارات من خلال مبادرات وأنشطة عدة على تدريب الشباب المشاركين في العديد من المجالات العملية، وعلى صقل شخصياتهم ومهاراتهم في مجالات القيادة والإدارة والاتصال، وتعزيز إحساسهم بالمسؤولية ومشاركتهم المدنية تجاه أنفسهم وأسرهم والمجتمع (مؤسسة مهارات، 2012).

مؤسسة إنجاز

ومن هذه المؤسسات التي عُنيت بالشباب وتدريبهم مؤسسسة إنجاز التي تنهض بمهمة تهيئة الشباب لسوق العمل، وإنجاز مؤسسة بدأت أعمالها عام 1999 بدعم من الوكالة الأمريكيّة للتنمية الدوليّة USAID مؤسسة تنموية غير ربحية، ثم انطلقت عام 2001 تحت رعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله؛ لتصبح مؤسّسة أردنيّة مستقلة غير ربحية تُعنى بتحفيز الشّباب الأردني وإعدادهم، ليصبحوا أعضاء فاعلين في مجتمعهم، وينجحوا في مسيرتهم المهنية، ذلك أنهم يمثلون 70% من سكان الأردن الحاليين، وهي في الوقت نفسه يمثلون 100% من أبناء الأردن في المستقبل. ومع ذلك، فإن عدد العاطلين عن العمل في ازدياد ملحوظ؛ وذلك بسبب الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل (وزارة العمل، 2012).

وتحقيقاً لهدف تهيئة الشباب، واستثمار طاقاتهم الاستثمار الأمثل، فقد ظهرت مؤسسة إنجاز؛ لمساعدة الشباب على اكتساب المهارات الضرورية التي يحتاجونها، وتسهيل عملية الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل. وتسعى المؤسسة إلى تحقيق رؤيتها المتمثلة في إلهام الشباب الأردني وإعدادهم؛ ليصبحوا أعضاء منتجين في المجتمع، والنجاح في الاقتصاد العالمي.

ولا زالت مؤسسة إنجاز حتى الآن تقدّم للشباب الأردني الكثير من المهارات، مما يساعده على دخول سوق العمل بقوة بعد التخرج، من خلال العديد من الأنشطة والمشاريع التي تقدمها للشباب الأردني من عمر 14_25 في المدراس والكليات والجامعات الحكومية والخاصة، وتُعدُ إنجاز عضواً في مؤسسة جونيور أتشيفمنت العالمية (Junior Achievement)، وهي منظّمة عالمية رائدة تقدّم برامجها ومناهجها في أكثر من 120 بلداً في العالم، وهي من أبرز المؤسسات الشبابية عالمياً، وهي أكبر منظمة في العالم مكرُسة لتعليم الطلبة من أجل تهيئتهم كقوى عاملة، ومنظمين للمشاريع، كما تسعى إلى محو الأمية المالية من خلال برامج التدريب العملي. وبرامج جونيور أتشيفمنت تساعد في إعداد الشباب للانخراط في العالم الحقيقي، حيث توضح لهم كيفية توليد الثروة وإدارتها بشكل فعَّال، وكيفية إيجاد فرص العمل الذي جعل مجتمعاتهم أكثر قوة. وسياسة جونيور اتشيفمنت تسمح للمتطوعين من المجتمع العمل على إثراء خبرات المتدربين (Junior Achievement, 2012). وجاء هذا الاهتمام بالشباب الأردني؛ لأنه يعد العصب الرئيسي للدولة، وشريانه النابض، وعليهم سيقوم المستقبل.

وتحقيقاً لتطلعات الشباب الأردني، ترى مؤسسة إنجاز ضرورة مساعدتهم للوصول إلى أقصى إمكانيّاتهم وإمدادهم بالمعرفة والخبرة العملية، وإكسابهم المهارات الضرورية التي يحتاجونها، وتسهيل عملية الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل، وتسعى المؤسسة إلى تحقيق رؤيتها المتمثلة في إلهام الشباب الأردني وإعدادهم؛ ليصبحوا أعضاء منتجين في المجتمع، والنجاح في الاقتصاد العالمي، ومن هُنا انطلقت برامج إنجاز اللامنهجيّة لتوفير الإرشاد والتوجيه

المهنيّ ولتنمية المهارات القياديّة والرياديّة لدى الشباب، بالإضافة إلى تحفيزهم وبناء الثقة والرغبة لديهم في العمل والنجاح.

ولقد استفاد من برامج المؤسّسة حتى اليوم أكثر من 600,000 طالباً وطالبة في جميع محافظات المملكة من خلال شبكة متطوّعيها من القطاعين الخاص والعام بالتعاون مع وزارتي التّربية والتّعليم، والتّعليم العالي، ويتم ذلك من خلال تزايد وعي المجتمع الأردني وإدراكه للدور المهم الذي تقوم به الأعمال التطوعية في فعالية المجتمع، إذ أصبح الأثر الإيجابي لمتطوعي إنجاز ملموساً في المجتمع بشكل عام خاصة على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، إضافة إلى الأثر الإيجابي المباشر على متطوعي إنجاز أنفسهم، ويكرّس المتطوّعون من القطاعين الخاص والعام ومؤسسات المجتمع المدني وقتهم لتقديم البرامج التطوعية في المدارس الحكومية والكليات والجامعات وعددٍ من المؤسسات الاجتماعية في المملكة حاملين معهم خبراتهم العملية؛ لتقديمها للطلبة، كما أنهم يتلقّون برنامجاً تدريبياً متخصّصاً يمكّنهم من تقديم هذه البرامج بالطرق الإبداعية التشاركية، إذ يسهم استخدام هذا الأسلوب التشاركي في التدريب في حفز الطلبة على المشاركة بما لديهم من معرفة، ومساعدتهم على أن يستعدّوا ويتجهّزوا لسوق العمل (Injaz, 2012).

وتجربة متطوعي "إنجاز" مثمرة ومفيدة وغنية للطلبة، وكذلك الأمر للمتطوّعين، إذ تعود عليهم بفوائد عديدة، وحسب (Injaz, 2012) فإنها تكمن في الآتي:

- تطوير مهاراتهم في القيادة والعرض والعمل الجماعي والاتصال.
- العمل والارتباط مع متطوّعين من منظّمات وقطاعات أخرى.
- الشعور بالرضا والإنجاز لتأثيرهم في حياة الآخرين.

• التقدير على المستوى الشخصي ومستوى المنظّمة.

ويتم تنفيذ برامج إنجاز من خلال حشد جهود القطاعين الخاص والعام، وتشجيعهم على تبنّي المسؤوليّة الاجتماعيّة والتطوّع لخدمة الشباب الأردني. فخلال السنين الماضية، تضافرت جهود إنجاز مع أكثر من 15 ألف متطوّع من 300 مؤسسة و شركة أردنية، يتفاوتون ما بين خرّيجين جُدد، وأبرز قادة الأعمال. إضافة إلى ذلك، يسهم القطاعان العام والخاص في دعم المؤسّسة التي تسعى لتعزيز ثقافة جديدة تُتيح لهما فرصة المُساهمة المُباشرة والملموسة في تطوير مهارات الشباب الأردنيّ.

وفي عام 2005، تمّ تسجيل "إنجاز" كشركةٍ مساهمة خاصّة غير ربحية لدى وزارة الصناعة والتجارة كخطة بعيدة المدى للحفاظ على ديمومة المؤسسة. ولضمان اتّباع الأنظمة والتعليمات المناسبة في مجمل أعمال المؤسسة وفاعليتها والإشراف عليها وتفعيل المسؤولية والمحاسبة فيها، تمّ تأسيس مجلس الأمناء ومجلس الإدارة كمحورين تدور حولهما الديمومة البعيدة المدى على المستويين المؤسّسي والمالي (مؤسسة إنجاز، 2012).

ويتكوَّن مجلس أمناء إنجاز من ممثّلين عن منظمات محلية ودولية قيادية تدعم "إنجاز" بتقديم أفكارٍ قيّمة بشأن البيئة الاقتصادية (الأعمال والاستثمار) والسياسية المحلية، التي تساعد في وضع برامج "إنجاز" المختلفة وتصميمها، وتحدّد اتجاه نمو المؤسسة. كما يسهم أعضاء المجلس في الديمومة بعيدة المدى لــ"إنجاز"، فيتحمّلون مسؤولية إدارتها، والمشاركة في الكثير من برامجها وأعمالها، ويشاركون في لجان المجلس الخمس:

1. لجنة "التمويل ونمو المجلس" (Fundraising and Board Growth)
2. لجنة "فاعلية اسم إنجاز في المجتمع" (Brand Effectiveness)
3. لجنة "العمليات" (Operations)
4. لجنة "تطوير البرامج" (Programs' Development)
5. لجنة "الاستثمار والمالية" (Investment and Finance)

أما مجلس إدارة إنجاز، فيتكوّن من أحد عشر عضواً منتخبين من أعضاء مجلس الأمناء، ويعمل أعضاء مجلس الإدارة عن كثب مع إدارة "إنجاز" التنفيذية؛ لتحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها.

وتقوم إنجاز على الإيمان بقيم عدة، من أهمها:

1. الإيمان بأن الشباب لديهم إمكانات لا حدود لها.
2. الإيمان بمبادئ سوق العمل القائمة على الاقتصاد والشراكة.
3. العمل بصدق وأمانة ونزاهة وتميز.

كما أنها تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وأبرزها:

1. رفع وعي الشباب الأردني بقدراتهم الشخصية والمهنية وإمكاناتهم المختلفة.
2. تعزيز القدرات التنافسية للشباب الأردني، لتمكينهم من دخول سوق العمل، موظفين وأصحاب أعمال.
3. المساعدة بتطوير نظام التعليم الأردني؛ لتلبية احتياجات الشباب لفرص العمل.

4. زيادة مشاركة القطاع الخاص الأردني بصفة عامة في تنمية الشباب، وتحسين نوعية التعليم.

5. ربط الشباب الأردني بسوق العمل، وتوفير أفضل فرص العمل لهم.

6. ابتكار آلية مستدامة لمؤسسة إنجاز.

برامج إنجاز التدريبية

تقدّم مؤسسة إنجاز مجموعةً متنوعةً من البرامج التي تهدف إلى تحفيز الشباب الأردني وإعداده لسوق العمل، وتنفِّذها في مجموعة من المدارس الحكومية، ومدارس الثقافة العسكرية ومدارس الأونروا (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين)، والجامعات، والكليّات، ومختلف المراكز الاجتماعيّة، كدور الأيتام، والمراكز الشّبابيّة والمهنيّة، ومراكز التربية الخاصة في جميع محافظات المملكة. وتسعى هذه البرامج إلى صقل المهارات الرياديّة والقياديّة والحياتيّة لدى الطلبة، بالإضافة إلى تنمية جاهزيتهم لدخول سوق العمل وزيادة المعرفة الماليّة لديهم.

وترى مؤسّسة إنجاز ضرورة إلهام الشّباب الأردني ودفعهم للوصول إلى أقصى إمكانيّاتهم، ومن هُنا جاءت برامج إنجاز في مسارين: البرامج المنهجية والبرامج اللامنهجية. ويتم تقديم البرامج المنهجية على شكل دورات أسبوعية مبنية على مناهج تسهم في بناء القدرات عند المشاركين، فيما تتّخذ البرامج اللامنهجية أشكالاً عديدة من ضمنها تنفيذ المشاريع، والمسابقات، وورشات العمل التفاعلية، وبرامج التبادُل الثقافي، والتدريب العملي وغيرها (مؤسسة إنجاز، 2011).

وفيما يتعلق ببرامج إنجاز المنهجية، فهي تعتمد دورات على التفاعُل والحوار، وتقديم المعلومات المفيدة، والخبرات الحياتية والعمل ضمن فريق، كعوامل أساسية في عملية التدريب. ويديرُ هذه البرامجَ متطوِّعون من القطاع الخاص والعام وقطاع المجتمع المدني. وقبل البدء بتنفيذ البرامج تقوم إنجاز بتدريبهم على تقديم الدورات المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، فإن برامج إنجاز توضع وتُعدَّل بالاعتماد على مناهج "جونير أتشيفمنت العالمية" (Junior Achievement Worldwide)؛ بهدف سدّ حاجات السوق المحلي والعالمي بشكلٍ أفضل. كما تعتمد إنجاز على مصادر دولية ومحلية أخرى في برامجها المنهجية.

أما برامج إنجاز اللامنهجية، فيتمّ تصميمها وتطويرها داخل المؤسسة، بالإضافة إلى الاعتماد على مصادر دولية أخرى. وتهدف هذه البرامج إلى تعزيز ثقة الطلاب بأنفسهم وتحفيزهم وتنمية روح المنافسة الإيجابية لديهم وزيادة رغبتهم في العمل والنجاح، كما تهدف إلى زيادة وعي الطلبة بشأن خياراتهم المهنية، والسماح لهم باستكشاف مهن وأعمال مختلفة بشكلٍ مباشر ومن خلال التجربة الشخصية. ويُظهر الجدول 1 برامج مؤسسة إنجاز.

الجدول 1

توزيع برامج مؤسسة انجاز المنهجية وغير المنهجية كالآتي:

البرامج المنهجية				البرامج اللا منهجية	
الثقافة المالية	الجاهزية للعمل ومهارات الحياة	الريادة في الأعمال / القيادة المجتمعية		الإرشاد المهني	الإلهام
أموالي ومستقبلي (الصف 7)	أنا ومحيطي (الصف 7)	أعمالي.. مسؤوليّتي (الصف 8)	يوم المتطوع الصغير (الصفوف 7-11)	اختياراتي الوظيفية (صفي 7-8)	لنتواصل بالفن (صفوف 7-10)
الاقتصاد للنّجاح (الصف 8)	مهارات النّجاح -مدرسة (الصف 9)	مشروعي الرّيادي (16-24 سنة)	مسابقة مشاريع الشركة (16-22 سنة)	وظيفة ليوم (صفي 9-10)	حملة قادة الأعمال (صفي 9-10)
الاقتصاد من حولي (الصف 8)	أعمال السّياحة والسّفر (الصف 9)	نحن قادة المجتمع (18-24 سنة)	برنامج قادة المجتمع (18-24 سنة)	الشهر الوظيفي (صفي 10-11)	برنامج التبادل الثقافي (18-24 سنة)
إدارة أموالي (الصف 10)	كيف اكون قيادياً -مدرسة (الصف 10)	كن ريادياً (18-24 سنة)	فريق i-team (18-24 سنة)	معرض الوظائف والمهَن Career Fair (18-24 سنة)	حوار الأجيال (18-24 سنة)
لنبحث في الاقتصاد (18-24 سنة)	مهارات النّجاح - جامعة (18-24 سنة)	اعمَل في السّياحة (18-24 سنة)	مسابقة مشاريع القيادة (18-24 سنة)	التدريب المؤقت في العمل Internships (18-24 سنة)	اسأل الخبير (18-24 سنة)
	أخلاقيّات العمل (18-24 سنة)	الشّركة (16-22 سنة)			
		برنامج الفريق (ذوي الاحتياجات الخاصّة)			

يتضح من الجدول 1 أن برامج إنجاز تهدف إلى تعزيز وتمكين الشباب من خلال التركيز على ستّ نواحٍ رئيسية :

الثقافة المالية، تقدّم إنجاز برامج تدريبية عدة تهدف لزيادة الثقافة المالية عند الطلبة؛ لتعريفهم بالعناصر الأساسية في الإدارة المالية، وتضم:

أ. **أموالي ومستقبلي**، ويهدف إلى تعريف الطلبة بمفاهيم بسيطة في إدارة المال، مثل مفاهيم ربح المال وإنفاقه والمشاركة به مع الآخرين وتوفيره. كما تعرض على الطلبة شركاتٍ بسيطة للبدء بتأسيسها للطلبة، أو وظائف يمكن أن تقود إلى كسب المال، وتثقيف الطلاب بشأن القيمة الحقيقية للمال، ويركز على إكسابهم مهارات إدارة المال ووضع الميزانيات. ويستهدف طلبة الصف السابع، وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع بواقع ساعة واحدة في الأسبوع. (مؤسسة إنجاز، 2012)

ب. **الاقتصاد للنجاح**، ويهدف إلى تعريف الطلبة بالمبادئ الأساسية في الاقتصاد وخيارات المِهَن والوظائف، ويركّز هذه الدورة على تعريف الطلبة بالمبادئ الأساسية في الاقتصاد واختيار المهنة وأدوارهم المستقبلية في سوق العمل والوظائف، بالإضافة إلى تعليم بعض الأفكار والمهارات المفيدة في المبيعات من أجل سدّ الحاجات والمتطلبات المتغيرة للسوق. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات التخطيط المالي والمهني. ويستهدف الصف الثامن الأساسي، وهو من البرامج المنهجية، ومدته عشرة أسابيع بواقع ساعة واحدة في الأسبوع. وهو من البرامج المستهدفة في هذه الدراسة، وفيما يأتي تفصيل له، فهو يضم عشر جلسات(مؤسسة إنجاز، 2012)

ج. إدارة أموالي، يهدف إلى مساعدة الطلبة على إدارة أموالهم بطريقةٍ مسؤولةً، ويمكّنهم هذا البرنامج من كيفية إدارة الناحية المالية في حياتهم بطريقةٍ مسؤولة. فتبيّن لهم كيفية تطوير وبناء قدراتهم على تحليل دوافعهم الكامنة وراء الاستخدامات المختلفة للمال، وترسيخ عادات مالية جيدة تفيدهم في حياتهم العمليّة خلال سنوات الدراسة وما بعدها. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات إدارة المال ووضع الميزانيات والتوفير. ويستهدف الصف العاشر الأساسي، وهو من البرامج المنهجية، ومدته ثمانية أسابيع بواقع ساعة واحدة في الأسبوع، وهو من البرامج المستهدفة في هذه الدراسة، وفيما يأتي تفصيل له، فهو يضم ثماني جلسات (مؤسسة إنجاز، 2012).

د. **لنبحث في الاقتصاد**، يهدف إلى تعريف الطلبة بالمبادئ والمهارات الأساسية في الاقتصاد، ويوضّح هذه الدورة للطلاب مفاهيم تتعلّق بالعرض والطلب والتضخُّم وتأثير الحكومات والأفراد على الاقتصاد العالمي وتحديد أسعار السِّلَع. وبالإضافة إلى مساعدة الطلاب على فهم تأثيرهم على الاقتصاد كمستهلكين ودافعي الضرائب بشكلٍ أفضل ، فإنّها تعلّمهم دروساً مهمة عن الحياة المالية الشخصية تدور حول الإنفاق والتوفير والاستثمار. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات إدارة المال والتخطيط المالي واتخاذ القرارات المتعلقة بالمال. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18–24 سنة)، وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع بواقع ساعة واحدة في الأسبوع. وهو من البرامج المستهدفة في هذه الدراسة، وفيما يأتي تفصيل له، فهو يضم ست جلسات (مؤسسة إنجاز، 2012).

وتأتي هذه البرامج؛ لأن هناك حاجة إلى ثقافة مالية تساعد كل فرد على اتخاذ القرار الصحيح، للحفاظ على مدخراته بالحد الأدنى، ولتنمية استثماراته في سوق شهد في الآونة الأخيرة

الكثير من التعاملات المالية التي أكدت نتائجها أن المتعاملين في غالبهم لا يملكون القدر الكافي واللازم لدخول السوق، وإبرام العقود المالية وإجراء التصرفات مع غيرهم من الأفراد أو المستثمرين أو المؤسسات المالية والمصرفية. ويتم بناء الثقافة، من خلال المسؤولية الفردية أولاً، وهي أيضا مسؤولية اجتماعية تقع على عاتق المؤسسات التي تقدم خدماتها للمجتمع (المنصوري، 2011).

وهناك نتائج ضارة اجتماعيا تصيب الأفراد، إن لم يتعرّفوا الكيفية التي يعمل بها الاقتصاد، وهي مطلب ضروري؛ لأن المال جزء من المعطيات التي تحيط بالإنسان، وتؤثر في استقراره، فالمال عصب الحياة، ولأنه كذلك، يجب أن يتعلم كل فرد تلك المبادئ التي تعينه، ليعيش متوازنا بين إمكاناته وطموحاته(غرايبة، 2010؛ يمبك، 2010).

الجاهزية للعمل ومهارات الحياة. تقدّم إنجاز دورات عدة تهدف لإعداد الطلبة لسوق العمل، وتزويدهم بالمهارات الحياتية المتعدّدة، وتضم:

أ. **أنا ومحيطي**، ويهدف إلى تزويد الطلبة بمهاراتٍ وخبرات مختلفة، تمكّنهم في مواجهة التحدّيات في الحياة. ومساعدة الطلبة على فهم أنفسهم وعلاقاتهم بالآخرين، ومحيطهم الاجتماعي والإنساني من منظورٍ أوسع، مما يعزّز لديهم الثقة بالنفس، ويقوّي علاقتهم بالآخرين؛ ليصبحوا أناساً أكثرَ إنتاجيةً في المجتمع. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات اتخاذ القرارات، مهارات التخطيط والاتصال. ويستهدف طلبة الصف السابع الأساسي، وهو من البرامج المنهجية، ومدته عشرة أسابيع بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

ب. **أعمال السياحة والسفر**، يهدف إلى تعريف الطلبة بالمبادئ الأساسية للسياحة، وصناعتها، وإدراك مفهوم السياحة وعناصرها ومكوّناتها وأهميتها، كما يتعلم الطلبة أهم المُصطلحات التي يتمّ استخدامها في أثناء السّفر، أو حين استقبال سيّاح في بلدهم؛ لترسيخ ثقافة السّيّاحة المسؤولة. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات فهم الفوارق الثقافية ومهارات الاتصال. ويستهدف طلبة الصف التاسع الأساسي، وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

ج. **مهارات النجاح – مدرسة**، يهدف إلى تعزيز مهارات الحياة عند الطلبة، ويساعدهم على التأثير بإيجابية في مجتمعهم، ومن حولهم من خلال تنمية مهارات الاتصال لديهم، وبناء شخصياتهم والثقة بأنفسهم. كما أنّها توضّح للطلبة أهمية عمل الفريق في المدرسة والبيت والحي، من أجل تحقيق نتائج أفضل، وهو متوافر بلغة بريل. ويهتم بإكساب الطلبة الاتصال، والعمل الجماعي، واتخاذ القرارات. ويستهدف طلبة الصف التاسع الأساسي، وهو من البرامج المنهجية، ومدته سبعة أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع. وهو من البرامج المستهدفة في هذه الدراسة، وفيما يأتي تفصيل له، فهو يضم سبع جلسات.

د. **مهارات النجاح– جامعة**، يهدف إلى تنمية وتطوير مهارات الاتصال والتواصل عند الطلبة؛ لتهيئتهم لسوق العمل، ويُعدّهم لمقابلات العمل بالتركيز على تنمية مهارات الاتصال والتواصل، بهدف تسويق أنفسهم بشكلٍ أفضل، ولتمكينهم من أن يتركوا انطباعاً جيّداً خلال هذه المقابلات وبعدَها. كما أنّها تدرّبهم على إعداد السيرة الذاتية (CV). ويهتم بإكساب الطلبة مهارات الاتصال والتواصل، وإعداد السيرة الذاتية، واتخاذ القرارات. ويستهدف الشباب من

الفئة العمرية (18–24 سنة). وهو من البرامج المنهجية، ومدته ثمانية أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع. وهو من البرامج المستهدفة في هذه الدراسة، وفيما يأتي تفصيل له، فهو يضم سبع جلسات.

ه. **أخلاقيات العمل**، يهدف إلى تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لاتخاذ قراراتٍ أخلاقية سليمة، وتنويرهم بشأن السلوكيات الأخلاقية في العمل والحياة العملية. ويتطرّق البرنامج إلى سلوكيات وأخلاقيات مُعيّنة في العمل، حيث سيحظى الطلبة بفرصة التفكير بالمُعضلات والمواقف الأخلاقية، التي قد يواجهونها في أماكن العمل، ويتم مناقشة هذه القضايا على مستويات الشركات المحلية والشركات الإقليمية والشركات متعدّدة الجنسيات، التي تمثّل جزءاً من السوق الدولية. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات الاتصال، اتخاذ القرارات، والأخلاقيات السليمة. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18–24 سنة). وهو من البرامج المنهجية، ومدته سبعة أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع. وهو من البرامج المستهدفة في هذه الدراسة، وفيما يأتي تفصيل له، فهو يضم سبع جلسات، تعد مهارات الحياة التقنيات والطرق والقدرات التي تساعد في التعامل مع الحياة بقطاعاتها جميعها. فالشباب يبدؤون بإقامة أنواع مختلفة من العلاقات مع رفاقهم وأفراد عائلتهم والراشدين من حولهم، وتتمثل هذه المهارات في التواصل الجيد، والقدرة على حل النزاعات، والسيطرة على الضغوطات، وغيرها من المهارات التي تساعد في أن تكون تلك العلاقات مصدراً للرضا والاحترام للشباب (الصمادي، 2010؛ العساف ومزاهرة، 2010).

الريادة في الأعمال. تسعى إنجاز لتشجيع الريادة وتعزيزها وسط الشباب من خلال تطبيق برامج مختلفة تحثهم على العمل الحُرّ الذي من شأنه توفير المزيد من الوظائف للشباب من قِبَل الشباب أنفسهم، وتضم:

أ. **أعمالي مسؤوليتي**، ويهدف إلى التعريف بمفهوم الريادة في الأعمال مع التركيز على دراساتٍ اجتماعية ونماذج ناجحة، ويتم تشجيع الطلبة على التفكير التحليلي الناقد لتعلُّم مهارات الريادة في الأعمال، تلك التي تدعم المواقف الإيجابية خلال استكشاف الطلاب لخياراتهم وتعزيز طموحاتهم المتعلِّقة بالمهنة. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات الريادة في الأعمال والتفكير التحليلي. ويستهدف طلبة الصف الثامن الأساسي. وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

ب. **برنامج الشركة**، ويهدف إلى تزويد الطلبة بخبرةٍ عملية مباشرة ببدء عملٍ حقيقي، يليه فرصة للتعريف بشركات الطلبة لشخصيات مؤثِّرة وذات أهمية في القطاع الخاص من خلال مسابقة تنافسية على المستويين الوطني والإقليمي. ويتم البرنامج تحتَ إشراف المتطوِّع، فيقوم الطلبة بتنظيم وتسجيل "شركات طلابية" خاصة بهم، مِمّا يسمح لهم بتحليل واستكشاف فرصهم ومسؤولياتهم الشخصية. ويقوم الطلبة بعمل بحثٍ وتحرٍ للسوق، وعقد دراسات تهدف لتقدير جدوى الاستثمار، وتحديد حاجات السوق، مما يمكّنهم من استكشاف وتعزيز مهاراتهم الإدارية ومعرفتهم بها. وفي نهاية الإطار الزمني للمشروع، يقوم الطلاب بتصفية الشركة، وتقديم تقريرٍ بشأن التصفية، وتوزيع الأرباح على المساهمين. وتجرى "مسابقة الشركات" وهي امتداد لبرنامج الشركة، فبعد أن تتأسَّس "الشركات الطلابية" في دورة الشركة، تتأهل هذه الشركات

تلقائياً للدخول إلى المُسابقة المؤلّفة من ثلاث مراحل رئيسية: تقرير الشركة، ومعرض الشركات، وعرض الشركة أمام لجنة تحكيم. وتشارك هذه اللجنة المكونة من قادة أعمال ورياديين من القطاع الخاص في عملية تقييم المراحل الثلاث في المسابقة، بحيث يدرسون ويتفحّصون شركات الطلبة من منظور ثلاثي الأبعاد لاختيار الشركة الفائزة. وهناك مستويان للتنافس: مستوى المدارس، ومستوى التعليم العالي، حيث يتأهل الفريق الفائز من المدارس للتنافس على المستوى الإقليمي. فمن خلال هذه المسابقة، وعبر مراحلها المختلفة، يتعلَّم الطلبة أن الطموح والتصميم والعمل الجاد عناصر أساسية في معادَلة النجاح. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات الريادة في الأعمال، والقيادة، والتفكير الخلاق والإبداع، وحل المشكلات، والمهارات الإدارية. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (16–22 سنة). ويعد هذا البرنامج من البرامج المنهجية واللامنهجية، ومدته من أربعة إلى ستة شهور.

ج. **مشروعي الريادي**، يهدف إلى إلهام الشباب للدخول إلى عالم الأعمال الحرّة والخاصة بثقة وإبداع، وبالاعتماد على دراساتٍ للسوق. ويسعى إلى تعريف الطلبة بمفاهيم الريادة مع التركيز على الريادة في الأعمال. ويركّز هذا البرنامج على إبراز قصص نجاحٍ محلية وعالمية في مجال الريادة في الأعمال، وعلى استخدام أدواتٍ خلاقة؛ لتبديد الخوف والتردُّد المصاحب عادة للأعمال الحرة، وبدء الأعمال الخاصّة. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الدورة الطلبة على فحص قدراتهم على العمل الجماعي ضمن فريق، وتنفيذ عمل بسيط أو جزئية من عمل، وتقديم حلول وأفكار إبداعية في القطاعات المختلفة. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات التفكير الإبداعي، والريادة.

د. **في الأعمال، والقيادة.** يستهدف الشباب من الفئة العمرية (16-22 سنة). ويعد هذا البرنامج من نوع ورش العمل، ومدته من خمس إلى ست ساعات، بواقع جلسة واحدة فقط.

ه. **كُن ريادياً**، يهدف إلى تشجيع الطلبة على بدء أعمالهم الخاصة وإدارتها، من خلال وضع العناصر الأساسية لخطة عمل وتطويرها، كما يهدف إلى إيجاد بيئةٍ من التحدّي تشجِّع الطلبة على تأسيس أعمالهم الخاصة وإدارتها في مرحلة مبكِّرة من حياتهم المهنية. كما يتعلّم الطلبة مفاهيم وتعابير تُستخدَم في سوق العمل، ويحظون بفرصةٍ لصقل بعض مهاراتهم التي تُعتبَر ضروريةً للريادة الناجحة في الأعمال. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات الريادة في الأعمال، واتّخاذ القرارات، ومهارات الاتصال والإدارة. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة). وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

و. **اعْمَل في السياحة**، يهدف إلى زيادة معرفة الطلبة بالدور الذي تلعبه السياحة في الاقتصاد الوطني، وتشجيعهم على بدء أعمال صغيرة في مجال السياحة. ويعرّف الطلبة بمفاهيم سياحية عديدة، إضافة إلى طرقِ استخدام التكنولوجيا في النشاطات السياحية المختلفة، وإدارة أعمال صغيرة ذات صلة بالسياحة. ويتم تحقيق ذلك من خلال القيام بمشروعٍ سياحي ريادي تحتَ إشراف المتطوّع. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات التفكير الخلاق، والريادة في الأعمال، والقيادة. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة). وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

ز. الفريق، يهدف إلى تزويد الشباب ذوي القدرات الخاصة بخبراتٍ تساعدهم في تأسيس أعمالٍ بإشراف معلّميهم والمتطوّعين. ويقوم الطلبة بتأسيس أعمالهم بمساعدة المُعلِّم والمتطوّع اللذين يساعدانهم أيضاً في تقرير نوع المُنتَج أو الخدمة التي يرغبون بتزويدها من خلال شركتهم. وينمّي هذا البرنامج مهارات الاتصال الاجتماعي لديهم، بالإضافة لتزويدهم بتجربةٍ ممتعة في العمل. كما أنّه يعزّز فيهم الثقة بالنفس وإيمانهم بقدراتهم وروح الفريق في العمل، ورغبتهم في النجاح، ويعرّفهم أيضاً إلى فرصٍ جديدة من خلال ارتباط الطلبة مع مهنيين. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات الاتصال والعمل الجماعي والريادة في الأعمال. ويستهدف الشباب ذوي القدرات الخاصة (التربية الخاصة، وذوي الإعاقات العقلية والجسدية البسيطة إلى المتوسطة). وهو من البرامج المنهجية، ومدته أربعة إلى ستة شهور، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

إن ريادة الأعمال وسيلة فاعلة للقضاء على البطالة؛ لأن روح المبادرة هي الأساس التي يُهتم بتعزيزها لدي الشباب. فمنذ بداية التسعينات، أصبح العصر عصر رواد الأعمال، حيث اهتمت المؤسسات التعليمية والمنظمات الحكومية وشركات الأعمال والمجتمع ككل بريادة الأعمال. وقد انتشرت أبحاث ودراسات مستفيضة في هذا المجال، تؤكّد أهميتها للاقتصاد الوطني، حيث إن الرواد هم العنصر الأول علي المستويات الفردية والمؤسسية كافة، وحتى الإقليمية. وأن أكثر الاقتصاديات نجاحاً هي التي تسهم المساهمة الأبرز في اكتشاف الرياديين والعمل على تعزيز قدراتهم، وإكساب الشباب مفاهيم الريادة في الأعمال (خليل، 2012؛ النجار، 2006).

القيادة المجتمعية: يهدف هذا المسار تنمية الحسّ بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيزه؛ لتشجيع الطلبة على أخذ مبادَرات بنّاءة من خلال برامجها، من خلال التركيز على بناء مهارات القيادة وتنمية الحسّ بالمسؤولية والانتماء والمواطنة الصالحة لديهم. ويضم:

أ. **كيف أكون قيادياً**، يهدف إلى مساعدة الطلبة على تنمية مهاراتهم في القيادة، ويركّز على سمات القائد، ويعلّم الطلبة فن اتخاذ القرارات، كما يساعدهم على تطوير مهارات القيادة؛ ليصبحوا قادةً فاعلين في مجتمعاتهم، ممّا يؤثر إيجابياً في تنظيم حياتهم على المستويين المهني والاجتماعي. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات القيادة الفاعلة واتخاذ القرارات. ويستهدف طلبة الصف العاشر الأساسي. وهو من البرامج المنهجية، ومدته ستة أسابيع، بواقع ساعة واحدة في الأسبوع.

ب. **يوم المتطوّع الصغير**، يهدف إلى تعزيز ثقافة التطوُّع والمواطنة الصالحة بين طلبة المدارس، ويسعى إلى زيادة الوعي بشأن المسؤولية المجتمعية والخدمة الاجتماعية في المدارس، حيث ينضم الطلبة من الصفوف السابع وحتى الحادي عشر، إلى متطوّعي إنجاز للقيام بنشاطات متعددة كلٌّ في مدرسته. تشمل هذه النشاطات: التنظيف، ودهان الجدران، وزراعة الأشجار، وجمع الثياب، وإعداد وجبات طعام للأقل حظاً، إضافة إلى نشاطاتٍ أخرى كثيرة تهدف جميعها إلى تعزيز مبادئ العطاء للمجتمع في سنٍّ مبكِّرة. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات المسؤولية الاجتماعية والاتصال والعمل الجماعي. ويستهدف طلبة الصف السابع الأساسي حتى الحادي عشر. وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته يوم واحد.

ج.نحن قادة المجتمع، يهدف إلى مساعدة الطلبة على تحديد اهتماماتهم الشخصيّة، وتنمية مهاراتهم القياديّة، وقدرتهم على اتّخاذ القرار؛ لتمكينهم من إدارة حياتهم المهنيّة والمجتمعيّة بصورة فاعلة ومؤثّرة. ويتطرّق إلى بعض تعريفات القيادة ومفاهيمها مع توضيح الفرق بين الأعمال الخيريّة والقيادة التي تنتج المؤسسات المجتمعيّة، ومكوّنات القيادة الصّحيحة. ويسعى البرنامج من خلال أنشطة مبتكرة إلى أن يدرّب الطلبة للوصول إلى حلول مناسبة للمشاكل. كما يتيح لهم الفرصة للمشاركة في خدمات اجتماعيّة تطوّعيّة وممارسة مهاراتهم القياديّة من خلال تنفيذ مشروع قيادي تحت إشراف مجموعة من مستشاري القطاع الخاص.

ويتضمن البرنامج مسابقة تسمى مسابقة إنجاز للمشاريع القيادية، تتنافس من خلالها المشاريع المشاركة عبر ثلاث مراحل رئيسية من ضمنها لجنة حكام التي تتشكّل من مجموعة من أبرز القادة المجتمعيين الأردنيين، وتختار المشروع القيادي الفائز. وترتكز المسابقة على إثراء شخصية الطلبة القيادية، وتطوير مهارات العرض والخطابة لدى الطلبة، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم. ويهتم بإكساب الطلبة مهارات القيادة، واتخاذ القرارات والعرض. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18–24 سنة). وهو من البرامج المنهجية واللامنهجية، ومدته اثنا عشر أسبوعاً إلى ستة عشر أسبوعاً.

د. **قادة المجتمع**، يهدف إلى تنمية شخصية الشباب وفكرهم؛ لتمكينهم من إحداث تغيير إيجابي وقيادته في مجتمعهم. ويهدف إلى تمكين الشباب من قيادة المجتمع الأردني نحو مستقبل أفضل من خلال التفاعل مع بعض أنجح قادة المجتمع وعالم الأعمال في الأردن. ويتألف "برنامج قادة المجتمع" من ثلاثة مكوّنات أساسية: جلسات حوارية مبنية على قراءات مخصصة، والإرشاد

(Mentoring)، ومشاريع قيادة مجتمعية على أرض الواقع. وخلال جلسات الحوار، يعرّف البرنامج الطلبة المشارِكين، وقادة المجتمع والأعمال على قراءات من نصوص تتمحور حول القيادة وتتّصف بالإلهام والتحفيز والمعرفة من أجل توسيع آفاق معرفتهم وإعدادهم للانطلاق في رحلة الاكتشاف والتغيير. ويتم ربط الطلبة المشاركين بأحد قادة الأعمال والمجتمع الذي يقوم بدور المرشد له، حيث يقوم بإرشاده في تنفيذ مشاريع قيادة مجتمعية ذات تأثير إيجابي كبير. وينبغي للمشاريع أن تعالج قضايا رئيسية، وتساعد في تقديم حلولٍ للتحديّات التي تواجه المجتمع الأردني. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات القيادة، والإبداع، وإدارة الوقت، والعرض، واتخاذ القرارات. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة). وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته 18 شهراً.

ه. **فريق"i-team**، يهدف إلى تزويد طلبة الجامعات والكليات بقاعدةٍ لتعلّم مهارات العمل وتطبيقها بشكلٍ نشطٍ وفاعل، وليكونوا أفراداً منتجِين في جامعاتهم وأماكن دراستهم من خلال لعب دور فاعل في تحقيق رسالة إنجاز خلال السنة. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات القيادة، والتعاون، وإدارة الوقت، ومهارات التواصل، والقدرة على القيام بمهماتٍ عديدة. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-22 سنة). وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته سنة أكاديمية.

تعدُ القيادة المجتمعية ركناً من أركان المجتمعات، ففي كل مجتمع هناك قوة جبارة قادرة على التغيير، لكنها بحاجة إلى من يقودها، ويؤثر فيها، بحيث يستنهض هممها، ويوجه طاقاتها،

وإن تحقق تمكين الشباب من هذه القدرات، فإن المجتمع يستثمر طاقاته الاستثمار الأمثل، ويرتقي إلى مصاف المجتمعات المتقدمة (الشمري، 2006).

وفي ظل الظروف التي يمر بها الشباب في هذا العصر، كان لا بد من إيجاد قيادات شبابية واعية واعدة للوصول بالمجتمع إلى استثمار طاقاته الاستثمار الأمثل، ومن أجل تحقيق ذلك، تأتي برامج القيادة المجتمعية بهدف تمكين الشباب من اكتشاف القيادات الشبابية التي لم يكن لديها الفرصة للظهور (قيمان، 2010).

وبناءً على ذلك يقوم البرنامج بتبنى الشباب الراغب في أن يصبح قيادة مجتمعية فعالة لخدمة هذا الوطن سواء أكان في الحياة السياسية أم الحياة العامة من خلال مجموعة من الأنشطة والتدريبات المتخصصة النظرية والعملية على ثلاث مراحل، والظهور في برنامج تلفازي لعرض هذه المواهب للمجتمع والمسئولين والجهات المعنية.

الإرشاد المهني، يهدف لزيادة الوعي بشأن الخيارات المختلفة الخاصّة بالمِهَن المتوافِّرة لإعداد الشباب لسوق العمل، ولتحفيزهم على اختيار مهنة المستقبل التي تناسب اهتماماتهم وقدراتهم، ويضم:

أ. **خياراتي الوظيفية،** يهدف إلى استكشاف الفرص المتعددة التي يملكها الطلبة لمهنهم المستقبلية. وهو نشاط يمتد لأيام عدة يجمع القطاع الخاص مع طلبة الصف السابع والثامن وأولياء أمورهم؛ لاستكشاف الفرص المتعددة التي يملكها الطلبة لمهنهم المستقبلية. وتدعم الشركات من قطاعات ومجالات مختلفة أقسام من هذا النشاط، بحيث يقوم موظفو هذه الشركة بتزويد الطلبة

وأولياء أمورهم بمعلومات عن مجالات العمل في هذا القطاع، وبذلك يمنحون الطلبة فرصة التعرُّف إلى الخيارات الوظيفية الهائلة لديهم وتوسيع إدراكهم بطبيعة العمل في كل قطاع، وتحفيزهم للتفكير بشأن قرارهم حول مهنتهم المستقبلية. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات التخطيط المهني الوظيفي، واتخاذ القرارات، والتفكير التحليلي. ويستهدف الطلبة من الصفين السابع والثامن. وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته يومان إلى ثلاثة أيام.

ب. **وظيفة ليوم**، يهدف إلى جعل الطلبة يتعايشون عملياً، ليوم واحد مع العمل الذي يرون به مستقبلهم ولهم اهتمام به. وهو برنامج عملي ليوم واحد يتيح الفرصة للطلبة من الصف التاسع و العاشر؛ لتكوين فكرة عن مهنة معينة ضمن مجال اهتمام الطالب، وذلك مباشرة في مكان العمل الحقيقي، فيلقي من خلاله الطالب نظرة عن كثب على كل تفاصيل هذه المهنة. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات التخطيط المهني الوظيفي، واتخاذ القرارات، والتفكير التحليلي. ويستهدف الطلبة من الصفين التاسع والعاشر. وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته يوم واحد.

ج. **الشهر الوظيفي**، يهدف إلى إلقاء نظرةٍ عن قربٍ إلى مِهَنٍ ومجالات عمل منتقاة ومتوافرة في سوق العمل. ويوفر البرنامج لطلبة المدارس الفرصة لاستكشاف قطاعات الأعمال المختلفة من خلال سلسلة من ورشات العمل، وزيارات لمواقع تلك القطاعات، حيث يقوم مهنيون وأصحاب أعمال ضمن حقول منتقاة بتوضيح وشرح النواحي المهنية المختلفة والمتعلقة بأعمالهم. ويزوّد هذا التفاعل الطلبة بفكرة شاملة عن الخيارات الوظيفية المختلفة لتمكينهم من تكوين رؤيا أوضح وأوسع لاختيار مساراتهم المهنية المستقبلية. ويهتم البرنامج بإكساب

الطلبة مهارات التخطيط المهني الوظيفي، واتخاذ القرارات، والتفكير النقدي. ويستهدف الطلبة من الصفين العاشر والأول الثانوي. وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته شهر واحد.

د. **التدريب المؤقت في العمل/ أو التدريب الوظيفي**، يهدف إلى إعداد الطلبة لسوق العمل من خلال منحهم خبراتٍ قصيرة المدى في العمل. ويسعى هذا البرنامج لتجهيز طلبة الدراسات العليا، والخرّيجين الجُدُد بسمة تنافسيّة عن طريق تزويدهم بخبراتٍ عملية ولفترات معينة مسبقاً قبل الانخراط في سوق العمل. فقد فتحت إنجاز مع مجموعةٍ من شركائها الباب للمتدرّبين النشطين والمتحمّسين لمساعدة الموظَّفين في أقسام مختلفة في إنجازهم للمهمات والمسؤوليات اليومية، بينما يكتسب المتدرّبون بدورهم خبرة جيدة في العمل. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة خبرة عملية في العمل، ومهارات الاتصال التواصل، وإدارة الوقت. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة). وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته شهر إلى شهرين.

ه. **معرض الوظائف والمِهَن**، يهدف إلى إعداد الشباب لسوق العمل. ويركّز هذا البرنامج على إعداد الباحثين عن عملٍ لدخول السوق من خلال مشاركتهم بورشات كثيرة يقودها مدرِّبون مهنيون من خلفياتٍ مختلفة حول كتابة السيرة الذاتية، والنجاح في المقابَلات في العمل بشكلٍ عام. بالإضافة إلى هذا، يلتقي الباحثون عن عمل مع مُمثِّلين عن أقسام الموارد البشرية، الذين يقومون بتقديم تقييم مجاني للسير الذاتية، وتقديم المشورة والنُّصح. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات كتابة السيرة الذاتية، ومهارات المقابلات، ومهارات عملية في العمل، والجاهزية للعمل، ومهارات الريادة في الأعمال. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة). وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته يومان.

يعد الإرشاد المهني والتعليمي من الخدمات الإرشادية الرئيسية ذات الارتباط الفعال بمتطلبات الفرد والمجتمع، بحيث تساعد الشاب على اختيار مجال عمله، المتناسب مع طاقاته واستعداداته وقدراته، وموازنته بطموحاته ورغباته؛ لتحقيق أهداف من جراء التحاقه بهذا العمل. ويهدف إلى تبصير الطالب بالفرص المهنية المتاحة، واحتياج المجتمع في ضوء خطط التنمية التي تضعها الدولة، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو بعض المهن والأعمال، وإثارة اهتماماتهم بالمجالات العلمية والتقنية والفنية، ومساعدتهم على تحقيق أعلى درجات التوافق النفسي والتربوي مع بيئاتهم ومجالاتهم التعليمية والعملية التي يلتحقون بها (ملتقى التوجيه والإرشاد، 2012)

الإلهام، تسعى إنجاز لإلهام الشباب وتحفيزهم على التفوق من خلال تعريفهم بأمثلةٍ ناجحة في المجتمع، وإشراكهم في الأنشطة التي تشحذ فيهم موقفاً إيجابياً نحو إمكانياتهم. ويضم:

أ. **حملة قادة الأعمال**، يقوم هذا البرنامج بربط قادة المجتمع والأعمال في الأردن بطلبة المدارس من كل أرجاء المملكة؛ من أجل إلهام الطلبة، ونقل الخبرات والمعرفة اليهم. ويتم هذا من خلال جلساتٍ حوارية تفاعلية يقوم خلالها قادة المجتمع والأعمال بالتحدث عن تجاربهم الشخصية، وقصص نجاحهم من أجل تحفيز طلاب المدارس، وتنمية حماسهم وتوقهم للنجاح. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات التخطيط الوظيفي، واتخاذ القرارات والطموح. ويستهدف الطلبة من الصفين التاسع والعاشر. وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته ساعتان إلى ثلاث ساعات.

ب. **لنتواصل بالفن**، يهدف إلى بناء كفاءات وقدرات التبادل الثقافي لدى الطلبة لمنحهم فهم أعمق للتنوُّع الثقافي في العالم. ويعطي البرنامج الفرصة لشباب من دُولٍ عربية والولايات المتحدة

لابتكار وتبادل مشاريع فنيّة تعرض حياتهم وثقافاتهم من خلالها تتمثّل ذروة هذا البرنامج في المشاركة في جلساتٍ صفية تتم فيها المشاركة بالأفكار التي يجمعها الشباب من أعمال شركائهم الفنية من خلال الحوار المكتوب و/أو المسموع و/أو المرئي المسموع. يعطي عمق وانفتاح الفن والحوار الناتج عنه الارتباطَ والتواصل العربي الأميركي إمكانيته الفريدة على إزالة الأفكار والصور النمطية؛ ليحل محلها احترام وتفهم جديد للطرف الآخر وطريقته في الحياة. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات التفكير بثقافة الآخر، والتواصل، والتفكير الإبداعي، وتقدير الآخر، وتقبّل ما لديه والتسامح معه. ويستهدف الطلبة من الصفوف السابع حتى العاشر. وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته ستة إلى سبعة شهور، بواقع أربع ساعات شهريا.

ج. **حوار الأجيال**، يهدف إلى توفير قاعدة للحوار المثمر، وتبادل الأفكار ما بين قادة اليوم وقادة الغد. ويجمع هذا البرنامج قادة مجتمع وقادة أعمال في الأردن مع طلبة جامعيين أردنيين في جوٍ وديّ، وغير رسمي، مريح لمناقشة قضايا وتحدّيات مهمة تواجه الشباب اليوم. ويهدف الحوار لإعطاء الطلبة أفكاراً قيّمة ومعرفة مناسبة في ما يتعلّق بسوق العمل، بالإضافة إلى تحفيزهم وإلهامهم من خلال نقاش مفتوح مع أشخاصٍ ناجحين مرّوا بتحدّياتٍ شبيهة وشقّوا طريقهم إلى النجاح. وبالوقت ذاته، يهدف هذا البرنامج لرسم صورة أوضح لقادة الأردن وآخذي القرار بشأن اهتمامات الشباب والتحدّيات التي تواجههم في مجتمعنا. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات الاتصال، والتفكير النقدي، واتخاذ القرارات. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18–24 سنة). وهو من البرامج اللامنهجية، ومدته ساعتان إلى ثلاث ساعات.

د. **برنامج التبادُل الثقافي**، يهدف إلى توسيع آفاق الطلبة من خلال مشاركتهم في خبراتٍ وتجارب إقليمية ودولية، والعمل على تعريف الطلبة الأردنيين على أفضل الممارسات حول العالم، وإعطائهم الفرصة ليمثّلوا بلدهم وأنفسهم بينما يعيشون التجربة ويختبرون ما لدى الثقافات الأخرى والطلبة الآخرين ليقدّموه بالمقابل. عادةً ما يكون "برنامج التبادُل الثقافي" جائزةً لطلبة إنجاز الذين يفوزون في مسابقة القيادة الوطنية. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات الاتصال، والعمل الجماعي، والعرض، وتقدير الآخر. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة).

ه. **متكلِّمون مُلهِمون**، ويهدف إلى إلهام الشباب من خلال التفاعل والحوار مع قدواتٍ ناجحة في المجتمع، ويهدف هذا البرنامج لبثٍّ روح الإلهام بهدف تنمية رغبة الطلبة بالنجاح وإرشادهم في التخطيط لمستقبلهم. ومن خلال هذا البرنامج، يتحدَّث قادة الأعمال عن مسيرتهم المهنية مع الطلبة الجامعيين المنخرطين في حقول تعليمية شبيهة وذات صلة، ويتحدَّث المتكلِّمون عن التحديات التي واجهوها، وكيف تغلّبوا على المعوّقات ليشقّوا طريقهم للنجاح، بالإضافة إلى الحديث عن كيفية الاستمرار بالتقدّم والنجاح. كما يتحدَّثون عن وضع القطاع الذي يعملون فيه، والخيارات المهنية المختلفة المتاحة حالياً في سوق العمل. ويهتم البرنامج بإكساب الطلبة مهارات الجاهزية للعمل، واتخاذ القرارات، والطموح. ويستهدف الشباب من الفئة العمرية (18-24 سنة). ومدته شهر واحد.

وقد وصلت مؤسسة إنجاز إلى الطلبة في جميع أنحاء المملكة، بهدف الوصول إلى تغيير إيجابي في حياتهم. ففي الفصل الأول من العام الدراسي 2011-2012، استفاد من البرامج السبعة لمؤسسة إنجاز ما مجموعه 65500 طالباً وطالبة. في المدارس والجامعات.

أعداد المستفيدين من برامج المؤسسة

بلغت أعداد المستفيدين من البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز جميعها في الفصل الأول من العام الدراسي 2011-2012م 119140 طالباً وطالبة، من طلبة المدارس والجامعات، مقسمين كالآتي:

1) طلبة المدارس: 46041 طالبة، و30058 طالباً.
2) طلبة الجامعات: 43041 طالباً وطالبة من جامعات وكليات جامعية.

ويقوم بمساعدة المؤسسة مجموعة من المتطوعين الراغبين في مساعدة أبناء مجتمعهم. ويعمل الآن 2404 متطوعين مع مؤسسة إنجاز، وهناك كثير من المتحمسين الذين يودون تقديم أنفسهم كمتطوعين في المؤسسة.

وتسعى إنجاز باستمرار إلى زيادة قاعدة انتشارها، فهي الآن تعمل مع 158 مدرسة موزعة في أنحاء المملكة، واثنتين وثلاثين جامعة وكلية مجتمع.

وتقدم إنجاز عشرة برامجٍ تدريبيةٍ منهجية لطلبة المدارس، وثماني برامجٍ تدريبيةٍ منهجية لطلاب الجامعات وكليات المجتمع. كما تعمل على تحديث هذه البرامج التدريبية باستمرار؛ لتتكيف مع المناهج الحديثة في جميع أنحاء العالم، ولتناسب الاحتياجات المحلية. كما أنها تقوم على عرض

مجموعة من البرامج التي تسهل الانتقال إلى تحقيق الأهداف. وتعمل إنجاز على تقديم برامج وأنشطة ملهمة؛ تهدف إلى زيادة ثقة الطلبة بأنفسهم.

وحتى تتمكن مؤسسة إنجاز من تحقيق أهدافها في الوصول إلى الطلبة حيث كانوا، وتكسبهم المهارات الضرورية، فإنها تعمل بمساعدة عدد من المؤسسات والقطاعات، فتعتمد بشكل أساسي على وزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي، وصندوق الملك عبد الله للتنمية، وأكثر من مائتي مؤسسة من القطاع الخاص. كما أنها تقوم بعمل تقييم بعد إجراء كل برنامج تدريبي؛ بهدف التأكد من مستوى الاستفادة المتحققة للطلبة من المشاركة في برامجها التدريبية.

ثانياً: الدراسات السابقة

من خلال البحث ومخاطبة مؤسسة إنجاز تبيَّن أنه لم تُجرَ أي دراسة علمية أو بحث أكاديمي على البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة –حسب علم الباحثة–، ولذلك ستكون هذه الأطروحة الأولى التي تتناول البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز. وفيما يأتي عرض لدراسات تناولت البرامج التدريبية بالبحث والاستقصاء.

قامت قنازع (2011) بدراسة بعنوان تقييم خدمات الإرشاد المهني للطلبة الموهوبين الملتحقين بمدارس جلالة الملك عبد الله الثاني للتميز في الأردن، وسعت إضافة إلى ذلك إلى قياس مستوى رضاهم عن تلك الخدمات. وقد تكوَّنت عينة الدراسة من (175) طالباً وطالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد صممت الباحثة استبياناً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم المرشدين التربويين للخدمات المقدمة للطلبة كانت مرتفعا، وكذلك كان مستوى رضا الطلبة عنها. وأظهرت الدراسة ارتفاعا في مستوى دور الأسرة في مجال الإرشاد المهني.

وأجرت الطاهر (2010) بدراسة بعنوان دور المجموعات الشبابية في النماء الذاتي والمشاركة المجتمعية. وتكونت عينة الدراسة من (110) شاباً وشابة، واستخدمت الباحثة استبيانا لتحقيق هدف الدراسة. وأظهرت نتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركة المجتمعية ومتغير النوع والعمر.

وأجرى الشيخ عيسى (2010) دراسة بعنوان أثر أبعاد الريادة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان، وهدفت التعرف إلى أثر أبعاد الريادة المتمثلة

بالإبداع والابتكار والتفرد والمخاطرة والمبادأة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة. إضافة إلى قياس أثر بعض المتغيرات الوسيطة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية) في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة. وقد تكوّنت عينة الدراسة من (311) مشروعاً صغيراً. ولتحقيق أهداف الدراسة بنى الباحث استبياناً، وأظهرت نتائج الدراسة أثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد الريادة مجتمعة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان. وكان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الريادة منفردة: الإبداع والابتكار والتفرد والمخاطرة والمبادأة في أداء الأعمال. وظهر أثر ذو دلالة إحصائية يعزى للجنس والعمر والخبرة الوظيفية، في حين لم يظهر أي أثر للمؤهل العملي.

وقام الصمادي (2010) بدراسة بعنوان فاعلية برنامج تدريبية لتنمية مهارات الحياة لدى طلبة الصف الخامس الأساسي في مديرية تربية عمان الثانية. وهدف إلى اكتشاف مدى امتلاك الطلبة لمهارات الحياة، والتعرُّف إلى فاعلية برنامج تدريبي مطوَّر لتنمية تلك المهارات لدى طلبة الصف الخامس الأساسي. وقد تكوَّنت عينة الدراسة من (165) طالباً وطالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة بنى الباحث استبياناً، وصمم برنامجاً تدريبياً. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى امتلاك الطلبة لمهارات الحياة جاءت منخفضة، وظهرت فروق دالة إحصائيا لصالح البرنامج التدريبي، وكانت الدلالة أيضاً لصالح الإناث، كما أن النتائج كانت لصالح الطلبة ذوي المستوى الاجتماعي والاقتصادي المنخفض.

وأجرى الخليفات (2008) دراسة بعنوان "أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة "دراسة

ميدانية". وقد تكوَّنت عينة الدراسة من (368) عاملاً في المنطقة الاقتصادية. وقد استخدم الباحث استبياناً مكوناً من (61) فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية البرامج التدريبية كانت مرتفعة، إضافة إلى أن درجة رضا عينة الدراسة عن البرامج التدريبية كانت مرتفعة.

وأجرى المحاسنة (2004) دراسة سعت إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب. وقد كانت عينة الدراسة كامل مجتمع الدراسة البالغ عددهم (459) متدرباً، ولأجل تحقيق هدف الدراسة قام الباحث ببناء استبيان، وبعد جمع البيانات، قام الباحث بتحليلها وفقاً لتباين الانحدار لاختبار صلاحية النموذج، وتحليل الانحدار البسيط. وخلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها: رضى المفحوصين عن تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها، كما أن لهذه البرامج التدريبية فاعلية بمستوى مرتفع.

وقام المومني (1994) بدراسة بعنوان: "فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الاجتماعية والوطنية كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون في الأردن. وقد تكوَّنت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الاجتماعية والوطنية الذين أكملوا متطلبات برنامج التدريب، وبلغ عددهم (150) معلماً ومعلمة، إضافة إلى مشرفي التربية الاجتماعية والوطنية في الأردن، والبالغ عددهم (34) مشرفاً تربوياً.

واستخدم الباحث استبياناً مكوناً من (64) فقرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية برامج التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين كمتدربين، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين واستجابات المشرفين

التربويين، على درجة فاعلية برامج التدريب. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بإعطاء أهمية كبيرة لمجالي التعزيز والتخطيط؛ نظرا لأهميتهما في زيادة درجة فاعلية برامج التدريب، وضرورة إعداد برامج التدريب وتنفيذها، وتقويمها بصورة تعاونية.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال النظر في الدراسات السابقة التي استُعرضت يُتبيَّن أنها تناولت الموضوع من زوايا مختلفة، واستخلصت الباحثة أنها تقسمت وفق الفئات الآتية:

أ. من حيث الموضوع

- تناولت دراسة قنازع (2011) خدمات الإرشاد المهني.
- تناولت دراسة (الطاهر، 2010) المشاركة المجتمعية.
- تناولت دراسة (الشيخ عيسى، 2010) ريادة الأعمال.
- تناولت دراساتان البرامج التدريبية في أثناء الخدمة، مثل: [الخليفات، (2008)؛ المومني (1994)].

ب. من حيث العينة

- تباينت العينات في الدراسات السابقة، فكانوا طلبة، ومديرين، وشباباً، ومشاريع، وعمالاً، ورجال أعمال رياديين، ومتدربين.
- اختلفت الدراسات السابقة في النتائج التي توصلت إليها.

ج. موقّع الدراسةُ الحاليةُ من الدراسات السابقةُ

من خلال استعراض الدراسات السابقة يظهر عدم وجود أية دراسة تناولت تدريب الشباب لتهيئتهم لدخول سوق العمل، كما أن الباحثة لم تجد أيه دراسة طُبّقت على الطلبة سواء في المدارس أو الجامعات، تُعنى بتدريبهم وإكسابهم المهارات العملية والمالية والمعرفة الاقتصادية، والتي بالتالي تسهل عملية انخراطهم بسوق العمل. وعليه فإن الدراسة الحالية تمتاز عن الدراسات الأخرى بأنها ستكون من الدراسات الأُول من نوعها في هذا المجال، إذ ستعمل على قياس أثر البرامج التدريبية المقدمة للشباب من طلبة المدارس والجامعات في الأردن من قبل مؤسسة إنجاز.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة، فلقد تمكّنت من تكوين رؤية واضحة لموضوع البحث، من خلال ما قام به الباحثون السابقون من أساليب وطرق ومناهج بحثية، وما تمخضت عنه دراساتهم من نتائج، كل ذلك ساعد الباحثة على صياغة مشكلة البحث والتساؤلات التي سعت الباحثة للإجابة عنها، واختيار المنهجية وتحديد الإجراءات الملائمة لتحقيق أهدافها، وقد كانت الدراسات السابقة المصدر الرئيسي لكثير من المعلومات المهمة. ومن خلال الاطلاع على الأدب التربوي السابق والدراسات السابقة، فقد أفادت الباحثة من الكيفية التي تبنى من خلالها الأدوات العلمية للدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً للإجراءات المتبعة في تحقيق أهداف الدراسة، بدءاً من وصف منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة والعينة، وخطوات تطوير أداة الدراسة، والإجراءات التي اتبعت للتأكُد من صدقها وثباتها، وكيفية تطبيقها على أفراد العيّنة، وطريقة جمع البيانات وأسلوب تصحيح إجابات أفراد العيّنة، ووصف لمتغيرات الدراسة، وانتهى هذا الفصل بوصف المعالجة الإحصائية المتبعة للإجابة عن أسئلة الدراسة، في محاولة لقياس أثر البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بتصميمه الكمي والنوعي؛ فقد استخدمت المنهج الوصفي بتصميمه الكمي؛ للتعرف إلى أثر البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز، وتم بناء استبيان استخدم لهذه الغاية. كما استخدمت المنهج الوصفي بتصميمه النوعي؛ للوصول إلى سبل تطوير هذه البرامج التدريبية، من خلال بناء مقابلة مكونة من (10) أسئلة أُجريت مع متطوعي مؤسسة إنجاز.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة للأداة الأولى -الاستبيان- من جميع طلبة المدارس الحكومية، وطلبة الجامعات الأردنية المنخرطين في البرامج التدريبية السبعة في الفصل الأول من العام الدراسي 2011/ 2012م، والبالغ عددهم (65500) طالباً وطالبة. إضافة إلى (24) متطوعاً ومتطوعة في مؤسسة إنجاز في البرامج التدريبية السبعة، هم مجتمع أداة الدراسة الثانية.

عينة الدراسة

اختارت الباحثة ما تقترب نسبته من 10% من إجمالي مجتمع الدراسة، حيث بلغ عددهم (6366) طالباً وطالبة، من أصل (65500) طالباً وطالبة، وذلك أن بعض الطلبة انسحبوا من البرنامج قبل نهايته. وقد اختارت الباحثة المدارس والجامعات المشاركة في البرامج التدريبية بالطريقة العشوائية، طريقة السحب والإرجاع. وقد اختارت ثلاثة برامج تدريبية من البرامج المطبقة في المدراس، وهي: مهارات النجاح، وإدارة أموالي، والاقتصاد للنجاح. في حين اختارت الباحثة أربعة برامج تدريبية من البرامج المطبقة في الجامعات، وهي: أخلاقيات العمل، ومهارات النجاح، وكن ريادياً، ولنبحث في الاقتصاد. وهي البرامج التدريبية المطبقة في الأقاليم الثلاثة: الشمال والوسط والجنوب. ويبيّن الجدول 2 توزيع عينة الدراسة.

الجدول 2

توزيع عينة الدراسة الأولى وفق الجنس والمستوى الدراسي ومنطقة السكن

المستوى	الجنس	البرنامج	الإقليم			الكلي	المجموع
			الشمال	الوسط	الجنوب		
برامج المدرسة	ذكور	مهارات النجاح	373	401	313	1078	2739
		إدارة أموالي	269	319	260	848	
		الاقتصاد للنجاح	246	267	300	813	
	إناث	مهارات النجاح	272	335	207	814	2586
		إدارة أموالي	331	445	217	993	
		الاقتصاد للنجاح	334	236	209	779	
المجموع		البرامج الثلاثة	1825	2004	1506	5325	5325
برامج الجامعة	ذكور	أخلاقيات العمل	56	49	33	138	529
		مهارات النجاح	39	47	50	136	
		كن ريادياً	60	39	43	142	
		لنبحث في الاقتصاد	25	55	33	113	
	إناث	أخلاقيات العمل	46	58	41	145	512
		مهارات النجاح	42	59	43	144	
		كن ريادياً	36	44	37	117	
		لنبحث في الاقتصاد	39	42	25	106	
المجموع		البرامج الأربعة	343	393	305	1041	1041

ويتضح من الجدول 2 أن عينة الدراسة الأولى المشتركين في البرامج التدريبية للمدارس بلغ عددهم (5325) طالباً وطالبة، في حين بلغ عدد عينة الدراسة المشتركين في البرامج التدريبية للجامعة (1041) طالباً وطالبة.

وتكونت عينة الدراسة الثانية من (13) متطوعاً من متطوعي إنجاز، حيث زودت مؤسسة إنجاز الباحثة بمعلومات اتصال لـ(24) متطوعاً في البرامج التدريبية السبعة، فقامت الباحثة بالاتصال معهم هاتفيا؛ لأخذ موافقتهم على الاشتراك، فوافق منهم (13) متطوعاً على إجراء المقابلة.

أدوات الدراسة

قامت الباحثة ببناء استبيان يضم سبعة أجزاء بصورتها النهائية (انظر الملاحق أ، ب، ج، د، هـ، و، ز) وفقاً للبرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز، ثلاثة منها خصصت للبرامج التدريبية لطلبة المدارس، وأربعة خصصت للبرامج التدريبية لطلبة الجامعات. وقد استخدم التدريج الخماسي (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) التي تمثّل أوجه الاستجابة لكلّ فقرة، وطُبّقت هذه المقاييس على الطلبة في المدارس (من الصف الثامن وحتى الصف العاشر)، والطلبة في الجامعات. كما بنت الباحثة مقابلة أجرتها مع عدد من متطوعي مؤسسة إنجاز؛ بهدف تقديم سبل تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها إنجاز.

صدق الأدوات وثباتها

الصدق الظاهري للاستبيانات

قامت الباحثة باستخراج دلالة الصدق للمقياس، بصورته المطوّرة بطريقة الصدق المنطقي. إذ وُزّعت قائمة بفقرات الاستبيانات بصورتها الأولية (انظر الملاحق ح، ط، ي، ك، ل، م، ن) على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة والإدارة التربوية، واللغة العربية في الجامعات الأردنية (انظر الملحق س). وقد طُلب إليهم بيان مدى انتماء الفقرة للمقياس، ومدى وضوح الفقرة، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرة، وأي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة. وتم الأخذ بملحوظات المحكمين، من حذف وإضافة وتعديل.

صدق البناء للاستبيانات

تم التأكد من صدق البناء لأدوات الدراسة عن طريق تطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من 50 طالباً وطالبة من طلبة المجتمع المستهدف من خارج عينة الدراسة، حيث تم حساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع العلامة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه الفقرة، وكذلك حساب معامل ارتباط الفقرة مع العلامة الكلية للمقياس، فتراوحت قيم معاملات الارتباطات كالآتي: [(0.41-0.29) لمقياس مهارات النجاح/مدرسة، (0.57-0.26) لمقياس إدارة أموالي/مدرسة، (0.63-0.34) لمقياس الاقتصاد للنجاح/مدرسة، (0.68-0.37) لمقياس أخلاقيات العمل/جامعة، (0.58-0.26) لمقياس مهارات النجاح/جامعة، (0.67-0.44) لمقياس كن ريادياً/جامعة، (0.66-0.21) لمقياس لنبحث في الاقتصاد/جامعة].

الثبات للاستبيانات

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد طبقت الباحثة الأداة على عينة استطلاعية عددها (50) طالبا وطالبة من خارج عينة الدراسة، ثم أعادت التطبيق (test & re-test) على أفراد العينة الاستطلاعية سالفة الذكر بعد أسبوعين، وتم حساب الاتساق الداخلي لأجزاء الأداة حسب معادلة كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول 3

الجدول 3

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (الثبات) لأجزاء أداة الدراسة الاستبيان

الرقم	الاستبيان	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
1	مهارات النجاح-مدرسة	16	0.83
2	إدارة أموالي-مدرسة	14	0.79
3	الاقتصاد للنجاح-مدرسة	20	0.86
4	أخلاقيات العمل-جامعة	11	0.80
5	مهارات النجاح-جامعة	12	0.81
6	كن ريادياً-جامعة	13	0.72
7	لنبحث في الاقتصاد-جامعة	22	0.79
8	الأداة ككل	108	0.85

وبالنظر في الجدول 3، يتضح أن هذه النسب مناسبة لأغراض الدراسة؛ حيث بلغ أدنى معامل اتساق 0.72 وكان لمقياس كن ريادياً-جامعة، وهو مناسب لأغراض الدراسة.

صدق محتوى المقابلة

قامت الباحثة ببناء مقابلة خُصصت للمتطوعين الذين نفَّذوا برامج إنجاز التدريبية، حيث عرضت الباحثة المقابلة بصورتها الأولية -المتضمنة (8) أسئلة- (انظر الملحق ع) على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة والإدارة التربوية، واللغة العربية في الجامعات الأردنية، وهم المحكمين لأداة الدراسة الأولى. وقد طُلب إليهم بيان مدى انتماء الأسئلة لموضوع الدراسة، ومدى وضوح الأسئلة، ومدى سلامة الصياغة اللغوية لها، وأي أسئلة يقترحونها. وقد أُخذت ملحوظات المحكمين بعين الاعتبار، وعُدلت وفق هذه الملحوظات، وقد ظهرت المقابلة في صورتها النهائية (انظر الملحق ف) تتضمن (10) أسئلة. وقد اعتُبرت هذه التعديلات بمثابة صدق للأداة.

ثبات المقابلة

للتحقق من ثبات المقابة التي أجرتها الباحثة مع متطوعي إنجاز، قامت الباحثة وزميلة لها من نفس المجال بتحليل الإجابات التي حُصّلت من المقابلة، ثم قامتا بإعادة تحليل محتوى المقابلة بعد أسبوع من التحليل الأول، ثم تم حساب نسبة الاتفاق بين المحللتين (الثبات البيني)، فبلغت نسبة الاتفاق بينهما (93%) في تحليل المقابلة الأولى. وقد تم احتساب معاملات الثبات للمقابلة (نسبة الاتفاق) باستخدام معادلة سيزلر وماير(Sulzer & Mayer, 1977) الآتية:

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد الإجابات المتفق عليها}}{\text{عدد الإجابات المتفق عليها} + \text{عدد الإجابات غير المتفق عليها}} \times 100\%$$

تصحيح المقاييس

أولاً: تكوّن مقياس (مهارات النجاح-مدرسة) بصورته النهائية من (16) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سلّم من خمس درجات، هي: (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (5،4،3،2،1) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (80)، والدرجة الدنيا (16).

ثانياً: تكوّن مقياس (إدارة أموالي-مدرسة) بصورته النهائية من (14) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سلّم من خمس درجات، هي: (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (5،4،3،2،1) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (70)، والدرجة الدنيا (14).

ثالثاً: تكوّن مقياس (الاقتصاد للنجاح-مدرسة) بصورته النهائية من (20) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سلّم من خمس درجات، هي: (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (5،4،3،2،1) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (100)، والدرجة الدنيا (20).

رابعاً: تكوّن مقياس (أخلاقيات العمل-جامعة) بصورته النهائية من (11) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سلّم من خمس درجات، هي:

(موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (3،4،1،2،5) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (55)، والدرجة الدنيا (11).

خامساً: تكوّن مقياس (مهارات النجاح-جامعة) بصورته النهائية من (12) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سُلّم من خمس درجات، هي: (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (1،2،3،4،5) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (60)، والدرجة الدنيا (12).

سادساً: تكوّن مقياس (كن ريادياً-جامعة) بصورته النهائية من (13) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سُلّم من خمس درجات، هي: (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (1،2،3،4،5) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (65)، والدرجة الدنيا (13).

سابعاً: تكوّن مقياس (لنبحث في الاقتصاد-جامعة) بصورته النهائية من (22) فقرة، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع رأيه على سُلّم من خمس درجات، هي:

(موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ويتم تصحيح المقاييس بإعطاء الأوزان (1،2،3،4،5) للدرجات المذكورة سابقاً على الترتيب، حيث تكون الدرجة العليا للمقياس (110)، والدرجة الدنيا (22).

إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بمجموعة من الإجراءات، وهي كالآتي:

- أُخذت الموافقات الرسمية، لتطبيق الدراسة من خلال زيارة مؤسسة إنجاز ومقابلة نائب الرئيس التنفيذي، ثم مخاطبة المؤسسة باستخدام البريد الإلكتروني؛ لأخذ موافقتهم الرسمية، وطلب المساعدة بخصوص البرامج المطبقة، وأعداد الطلبة المنخرطين في هذه البرامج التدريبية، إضافة إلى طلب التعاون من متطوعيهم للمساعدة في تطبيق أدوات الدراسة.
- تم مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالبرامج التدريبية، والمؤسسات ذات الصلة، تلك المهتمة بتدريب الشباب؛ للاستفادة منها في بناء أدوات الدراسة.
- بنت الباحثة أدوات الدراسة، وهي: استبيان يضم سبعة أجزاء، يختص كل جزء بأحد البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز. بينما كانت الأداة الثانية عبارة عن مقابلة موجهة للمتطوعين من مدربي إنجاز، وضمت عشرة أسئلة.
- تم التحقق من صدق أدوات الدراسة، بعرضها على محكمين ذوي اختصاص؛ للتأكد من صدق الأدوات، ومطابقتها لما صُممت لأجله، وفيما إذا كانت منتمية للموضوع، وإضافة أية ملحوظات يرونها مناسبة، وتم الأخذ بآراء المحكمين حول تعديل الفقرات من حذف، أو دمج، للحصول على شكل الأدوات بصورتها النهائية، وقد وجهت لطلبة المدارس والجامعات.
- تم التحقق من ثبات أدوات الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة.
- طُبقت الاستبيانات على عينة الدراسة مرتين، مرة قبل تطبيق البرنامج التدريبي ومرة بعده؛ بهدف تحديد أثر البرامج التدريبية. وكان التطبيق القبلي للمدارس في الثلث الأول من شهر

أيلول، في حين كان التطبيق البعدي لهم في نهاية شهر كانون أول. وكان التطبيق القبلي لطلبة الجامعات في الثلث الأخير من شهر تشرين الأول، في حين كان التطبيق البعدي لهم في الثلث الأخير من شهر كانون أول.

- نسقت الباحثة مع المتطوعين آلية تطبيق الاستبيانات القبلية والبعدية، حيث سلُمت الاستبيانات للمتطوع قبل موعد بدء البرنامج بوقت كافٍ.
- أُجريت مقابلات مع المتطوعين الذين يدربون برامج إنجاز التدريبية. وتم رصد أسماء المتطوعين بالتعاون مع مؤسسة إنجاز، والتي زودت الباحثة بها، وبلغ العدد (24) متطوعاً، وتم الحصول على بيانات التواصل معهم. وبعد المحاولات العديدة لترتيب مواعيد لإجراء المقابلة، قامت الباحثة بالاتصال معهم هاتفيا؛ لأخذ موافقتهم على الاشتراك، فوافق منهم (13) متطوعاً على إجراء المقابلة، ونظراً لكون المتطوعيين من شركات القطاع الخاص الداعم لمؤسسة إنجاز، فإن ذلك جعل من الصعوبة بمكان التواصل وتحديد الوقت الذي يناسبهم لإجراء المقابلة نظراً لساعات العمل الطويلة في عملهم، وكانت استجابتهم لإجراء المقابلات أخذت الوقت الكثير، وقد اعتذروا غير مرة، وتخلفوا عن مواعيد حددت معهم لإجراء المقابلة. إضافة إلى الجهد والوقت الذي بذل وضاع، وقامت الباحثة بإجراء المقابلة للمتطوعين، وذلك في صور ثلاث: المقابلة المباشرة، وكانت مع المتطوعين من إقليم الوسط؛ لسهولة الوصول إليهم، والمقابلة عبر البريد الإلكتروني، والمقابلة عبر الهاتف، بعد تحديد موعد مسبق معهم، للمتطوعين الذي رغبوا في ذلك بسبب الظروف.
- جُمعت البيانات عبر الاستبيانات، وحُللت باستخدام الإحصائيات المناسبة.
- حُللت المقابلات تحليلاً نوعياً.

متغيرات الدراسة

المتغيرات الوسيطة:

أ- الإقليم: وهو بثلاثة فئات (الشمال، والوسط، والجنوب).

ب- الجنس: وهو بفئتين (ذكور/إناث).

المتغيرات التابعة: المهارات المكتسبة لدى طلبة المدارس والجامعات بعد تطبيق البرامج التدريبية عليهم.

تحليل البيانات

المعالجات الأحصائية

استخدمت الباحثة الأسلوب الإحصائي الوصفي، وذلك على النحو الآتي:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة المدارس، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة المدارس. ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة المدارس وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم) متبوعة بإجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة المدارس وفقاً لمتغيري الدراسة، ثم إجراء اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛

لكشف جوهرية الفروقات بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة المدارس وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم).

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة الجامعات متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة الجامعات. ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة الجامعات وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم) متبوعة بإجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة الجامعات وفقاً لمتغيري الدراسة، ثم إجراء اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لكشف جوهرية الفروقات بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة الجامعات وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم).

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ ما سبل تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز من وجهة نظر المتطوعين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين لدى مؤسسة إنجاز، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية.

الفصل الرابع

عرض النتائج

هدفت الدراسة الكشف عن أثر البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز الموجهة لطلبة المدارس والجامعات الحكومية، وسبل تطوير هذه البرامج، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

أوّلاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصّ على: **"هل البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز فعالة في إكساب طلبة المدارس المهارات الحياتية والاقتصادية؟ وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية الموجهة لطلبة المدارس للاستجابة البعدية تعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؟"** للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 4.

الجدول 4

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح-مدرسة قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات النجاح:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	373	2.190	0.32	**0.12**			
		البعدي	373	**4.232**	0.31		**-94.485**	372	0.000
	وسط	القبلي	401	2.350	0.21	**0.14**			
		البعدي	401	**4.150**	0.32		**-100.010**	400	0.000
	جنوب	القبلي	313	2.491	0.21	0.06			
		البعدي	313	**4.055**	0.35		**-69.882**	312	0.000
	الكلي	القبلي	1,087	2.336	0.28	0.01			
		البعدي	1,087	**4.151**	0.33		**-137.802**	1,086	0.000
أنثى	شمال	القبلي	227	1.791	0.43	-0.11			
		البعدي	227	**4.118**	0.34		**-60.713**	226	0.000
	وسط	القبلي	334	2.345	0.20	-0.07			
		البعدي	334	**4.073**	0.36		**-74.020**	333	0.000
	جنوب	القبلي	208	2.725	0.41	0.04			
		البعدي	208	**4.049**	0.36		**-35.855**	207	0.000
	الكلي	القبلي	769	2.284	0.49	**-0.09**			
		البعدي	769	**4.080**	0.36		**-78.788**	768	0.000
شمال		القبلي	600	2.039	0.41	**0.09**			
		البعدي	600	**4.189**	0.33		**-104.653**	599	0.000
وسط		القبلي	735	2.348	0.21	0.04			
		البعدي	735	**4.115**	0.34		**-121.830**	734	0.000
جنوب		القبلي	521	2.585	0.33	0.04			
		البعدي	521	**4.052**	0.35		**-71.318**	520	0.000
القبلي			1,856	2.315	0.38	-0.04			
البعدي			1,856	**4.121**	0.34		**-148.218**	1,855	0.000

يتضح من الجدول 4، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كل على حدة، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلّ على حدة؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك للكشف عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة، كما في الجدول 4.

الجدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.151	0.33
	أنثى	4.080	0.36
الإقليم	شمال	4.189	0.33
	وسط	4.115	0.34
	جنوب	4.052	0.35

يلاحظ من الجدول 5، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 6.

الجدول 6

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	2.125	1	2.125	**18.636**	0.000
الإقليم	5.127	2	2.563	**22.479**	0.000
الخطأ	211.202	1,852	0.114		
الكلي	218.598	1,855			

يتضح من الجدول 6، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطلاب مقابل الطالبات. كما تبين من الجدول 6، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 7.

الجدول 7

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		جنوب	وسط	شمال
Scheffe	المتوسط الحسابي	4.052	4.115	4.189
جنوب	4.052			
وسط	4.115	**0.063**		
شمال	4.189	**0.137**	**0.074**	

يتضح من الجدول 7، أن النتائج كانت لصالح كلٍ من: أ) طلبة إقليم الشمال مقارنة بكلٍ من طلبة إقليمي الجنوب ثم الوسط على الترتيب، ب) طلبة إقليم الوسط مقارنة بطلبة إقليم الجنوب.

كما تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T

test) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات إدارة أموالي قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 8.

الجدول 8

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي-مدرسة قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات إدارة أموالي:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	269	2.146	0.30	0.02			
		البعدي	269	**4.186**	0.33		**-75.133**	268	0.000
	وسط	القبلي	319	2.361	0.20	0.02			
		البعدي	319	**4.266**	0.40		**-76.034**	318	0.000
	جنوب	القبلي	260	2.131	0.31	**-0.15**			
		البعدي	260	**3.208**	0.49		**-28.326**	259	0.000
	الكلي	القبلي	848	2.222	0.29	**0.14**			
		البعدي	848	**3.916**	0.63		**-75.724**	847	0.000
أنثى	شمال	القبلي	331	1.962	0.37	**-0.13**			
		البعدي	331	**4.182**	0.44		**-65.568**	330	0.000
	وسط	القبلي	445	2.146	0.35	**-0.30**			
		البعدي	445	**3.826**	0.43		**-56.418**	444	0.000
	جنوب	القبلي	217	2.330	0.18	0.12			
		البعدي	217	**2.623**	0.58		**-7.351**	216	0.000
	الكلي	القبلي	993	2.125	0.35	**-0.37**			
		البعدي	993	**3.682**	0.75		**-52.276**	992	0.000
شمال		القبلي	600	2.045	0.35	-0.08			
		البعدي	600	**4.184**	0.40		**-94.755**	599	0.000
وسط		القبلي	764	2.236	0.31	-0.02			
		البعدي	764	**4.010**	0.47		**-85.953**	763	0.000
جنوب		القبلي	477	2.221	0.27	**-0.21**			
		البعدي	477	**2.942**	0.61		**-21.950**	476	0.000
القبلي			1,841	2.170	0.33	**-0.15**			
البعدي			1,841	**3.790**	0.70		**-84.615**	1,840	0.000

يتضح من الجدول 8، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كلٌ على حدةٍ، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلٌ على حدةٍ؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك كما في الجدول 9.

الجدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة.

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.916	0.63
	أنثى	3.682	0.75
الإقليم	شمال	4.184	0.40
	وسط	4.010	0.47
	جنوب	2.942	0.61

يلاحظ من الجدول 9، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 10.

الجدول 10

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	50.720	1	50.720	**239.364**	0.000
الإقليم	498.551	2	249.276	**1,176.420**	0.000
الخطأ	389.248	1,837	0.212		
الكلي	912.920	1,840			

يتضح من الجدول 10، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطلاب مقارنة بالطالبات. كما تبين من الجدول 15، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 11.

الجدول 11

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس إدارة أموالي بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		جنوب	وسط	شمال
Scheffe	المتوسط الحسابي	2.942	4.010	4.184
جنوب	2.942			
وسط	4.010	**1.068**		
شمال	4.184	**1.242**	**0.174**	

يتضح من الجدول 11، أن النتائج كانت لصالح كلٍّ من: أ) طلبة إقليم الشمال مقارنة بكلٍّ من طلبة إقليمي الجنوب ثم الوسط على الترتيب، ب) طلبة إقليم الوسط مقارنة بطلبة إقليم الجنوب.

كما تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 12.

الجدول 12

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح-مدرسة قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات الاقتصاد للنجاح:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	246	2.092	0.48	**0.14**			
		البعدي	246	**4.022**	0.39		**-52.317**	245	0.000
	وسط	القبلي	267	2.399	0.16	0.11			
		البعدي	267	**4.096**	0.28		**-91.391**	266	0.000
	جنوب	القبلي	300	2.299	0.44	**-0.21**			
		البعدي	300	**3.924**	0.45		**-40.680**	299	0.000
	الكلي	القبلي	813	2.269	0.41	-0.02			
		البعدي	813	**4.010**	0.39		**-87.221**	812	0.000
أنثى	شمال	القبلي	334	2.242	0.26	**-0.34**			
		البعدي	334	**4.101**	0.42		**-60.243**	333	0.000
	وسط	القبلي	236	2.596	0.31	**-0.23**			
		البعدي	236	**4.268**	0.35		**-49.196**	235	0.000
	جنوب	القبلي	209	1.956	0.42	-0.01			
		البعدي	209	**4.133**	0.25		**-64.549**	208	0.000
	الكلي	القبلي	779	2.273	0.40	-0.07			
		البعدي	779	**4.160**	0.37		**-93.268**	778	0.000
شمال		القبلي	580	2.178	0.38	-0.04			
		البعدي	580	**4.068**	0.41		**-79.708**	579	0.000
وسط		القبلي	503	2.492	0.26	-0.01			
		البعدي	503	**4.176**	0.32		**-89.960**	502	0.000
جنوب		القبلي	509	2.158	0.46	**-0.23**			
		البعدي	509	**4.010**	0.39		**-62.064**	508	0.000
القبلي			1,592	2.271	0.41	-0.04			
البعدي			1,592	**4.084**	0.39		**-126.532**	1,591	0.000

يتضح من الجدول 12، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كل على حدة، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلٌ على حدة؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك كما في الجدول 13.

الجدول 13

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة.

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.010	0.39
	أنثى	4.160	0.37
الإقليم	شمال	4.068	0.41
	وسط	4.176	0.32
	جنوب	4.010	0.39

يلاحظ من الجدول 13، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة

(الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 14.

الجدول 14

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	8.780	1	8.780	**63.327**	0.000
الإقليم	7.040	2	3.520	**25.390**	0.000
الخطأ	220.157	1,588	0.139		
الكلي	236.170	1,591			

يتضح من الجدول 14، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطالبات مقارنة بالطلاب الذكور. كما تبين من الجدول 14، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية

بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 15.

الجدول 15

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		جنوب	شمال	وسط
Scheffe	المتوسط الحسابي	4.010	4.068	4.176
جنوب	4.010			
شمال	4.068	**0.058**		
وسط	4.176	**0.166**	**0.108**	

يتضح من الجدول 15، أن النتائج كانت لصالح كلٍ من: أ) طلبة إقليم الوسط مقارنة بكلٍ من طلبة إقليمي الجنوب ثم الشمال على الترتيب، ب) طلبة إقليم الشمال مقارنة بطلبة إقليم الجنوب.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: **"هل البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز فعالة في إكساب طلبة الجامعات المهارات الحياتية والاقتصادية؟ وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية الموجهة لطلبة الجامعات للاستجابة البعدية تعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؟"** للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 16.

الجدول 16

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل-جامعة قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات أخلاقيات العمل:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	56	1.795	0.28	-0.01			
		البعدي	56	**4.019**	0.39		**-34.599**	55	0.000
	وسط	القبلي	49	1.900	0.62	-0.16			
		البعدي	49	**4.134**	0.31		**-21.172**	48	0.000
	جنوب	القبلي	33	2.287	0.32	-0.24			
		البعدي	33	**4.127**	0.36		**-19.779**	32	0.000
	الكلي	القبلي	138	1.950	0.48	-0.07			
		البعدي	138	**4.086**	0.36		**-40.786**	137	0.000
أنثى	شمال	القبلي	46	1.741	0.25	0.26			
		البعدي	46	**3.283**	0.53		**-19.788**	45	0.000
	وسط	القبلي	58	2.577	0.21	-0.09			
		البعدي	58	**4.069**	0.47		**-21.527**	57	0.000
	جنوب	القبلي	41	2.115	0.30	-0.10			
		البعدي	41	**3.277**	0.89		**-7.708**	40	0.000
	الكلي	القبلي	145	2.181	0.43	**0.39**			
		البعدي	145	**3.596**	0.74		**-24.530**	144	0.000
شمال		القبلي	102	1.771	0.27	0.16			
		البعدي	102	**3.687**	0.59		**-31.952**	101	0.000
وسط		القبلي	107	2.267	0.56	-0.13			
		البعدي	107	**4.099**	0.40		**-25.913**	106	0.000
جنوب		القبلي	74	2.192	0.32	0.04			
		البعدي	74	**3.656**	0.82		**-14.537**	73	0.000
القبلي			283	2.068	0.47	0.10			
البعدي			283	**3.835**	0.63		**-39.688**	282	0.000

يتضح من الجدول 16، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كل على حدة، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلٌ على حدة؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك كما في الجدول 17.

الجدول 17

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	4.086	0.36
	أنثى	3.596	0.74
الإقليم	شمال	3.687	0.59
	وسط	4.099	0.40
	جنوب	3.656	0.82

يلاحظ من الجدول 17، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 18.

الجدول 18

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	18.344	1	18.344	**62.085**	0.000
الإقليم	13.397	2	6.698	**22.672**	0.000
الخطأ	82.433	279	0.295		
الكلي	112.808	282			

يتضح من الجدول 18، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطلاب مقارنة بالطالبات. كما تبين من الجدول 23، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 19.

الجدول 19

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل-جامعة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		جنوب	شمال	وسط
Scheffe	المتوسط الحسابي	3.656	3.687	4.099
جنوب	3.656			
شمال	3.687	0.031		
وسط	4.099	**0.443**	**0.411**	

يتضح من الجدول 19، أن النتائج كانت لصالح كلٌ من: أ) طلبة إقليم الوسط مقارنة بكلٌ من طلبة إقليمي الجنوب ثم إقليم الشمال على الترتيب.

كما تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 20.

الجدول 20

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات النجاح:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	39	2.451	0.13	-0.07			
		البعدي	39	**4.006**	0.37		**-24.326**	38	0.000
	وسط	القبلي	47	2.190	0.33	**-0.52**			
		البعدي	47	**3.691**	0.52		**-13.872**	46	0.000
	جنوب	القبلي	50	2.100	0.23	-0.16			
		البعدي	50	**4.178**	0.27		**-38.866**	49	0.000
	الكلي	القبلي	136	2.232	0.28	**-0.30**			
		البعدي	136	**3.961**	0.45		**-33.781**	135	0.000
أنثى	شمال	القبلي	42	2.296	0.18	0.05			
		البعدي	42	**4.198**	0.41		**-28.040**	41	0.000
	وسط	القبلي	59	2.188	0.18	0.06			
		البعدي	59	**4.167**	0.37		**-38.303**	58	0.000
	جنوب	القبلي	43	2.130	0.18	**-0.37**			
		البعدي	43	**4.078**	0.35		**-28.506**	42	0.000
	الكلي	القبلي	144	2.202	0.19	-0.02			
		البعدي	144	**4.149**	0.38		**-55.191**	143	0.000
شمال		القبلي	81	2.370	0.18	-0.10			
		البعدي	81	**4.106**	0.40		**-34.471**	80	0.000
وسط		القبلي	106	2.189	0.25	**-0.29**			
		البعدي	106	**3.956**	0.50		**-29.324**	105	0.000
جنوب		القبلي	93	2.114	0.20	**-0.25**			
		البعدي	93	**4.132**	0.31		**-46.912**	92	0.000
القبلي			280	2.216	0.24	**-0.20**			
البعدي			280	**4.058**	0.42		**-58.624**	279	0.000

يتضح من الجدول 20، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كل على حدة، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلٌ على حدة؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك كما في الجدول 21.

الجدول 21

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.961	0.45
	أنثى	4.149	0.38
الإقليم	شمال	4.106	0.40
	وسط	3.956	0.50
	جنوب	4.132	0.31

يلاحظ من الجدول 21، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 22.

الجدول 22

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	2.813	1	2.813	**17.292**	0.000
الإقليم	2.123	2	1.061	**6.523**	0.002
الخطأ	44.903	276	0.163		
الكلي	49.511	279			

يتضح من الجدول 22، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطالبات مقارنة بالطلاب الذكور. كما تبين من الجدول 22، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 23.

الجدول 23

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		وسط	شمال	جنوب
Scheffe	المتوسط الحسابي	3.956	4.106	4.132
وسط	3.956			
شمال	4.106	**0.150**		
جنوب	4.132	**0.176**	0.026	

يتضح من الجدول 23، أن النتائج كانت لصالح كلٍ من: أ) طلبة إقليم الجنوب مقارنة بطلبة إقليم الوسط، ب) طلبة إقليم الشمال مقارنة بطلبة إقليم الوسط.

كما تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T test)

لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 24.

الجدول 24

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات كن ريادياً:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	60	1.985	0.25	0.15			
		البعدي	60	**4.079**	0.33		**-42.080**	59	0.000
	وسط	القبلي	39	2.045	0.23	-0.16			
		البعدي	39	**3.927**	0.34		**-26.681**	38	0.000
	جنوب	القبلي	43	1.955	0.21	0.16			
		البعدي	43	**3.937**	0.30		**-38.017**	42	0.000
	الكلي	القبلي	142	1.992	0.24	0.05			
		البعدي	36	**2.038**	0.36		**-60.192**	141	0.000
أنثى	شمال	القبلي	36	3.976	0.23	-0.10			
		البعدي	44	**1.848**	0.17		**-26.445**	35	0.000
	وسط	القبلي	44	2.724	0.69	-0.01			
		البعدي	37	**2.281**	0.24		**-8.120**	43	0.000
	جنوب	القبلي	37	3.931	0.29	-0.08			
		البعدي	142	**3.995**	0.33		**-25.638**	36	0.000
	الكلي	القبلي	117	2.043	0.31	**0.35**			
		البعدي	117	**3.491**	0.76		**-21.982**	116	0.000
شمال		القبلي	96	2.005	0.29	0.04			
		البعدي	96	**4.041**	0.30		**-48.468**	95	0.000
وسط		القبلي	83	1.941	0.23	**0.29**			
		البعدي	83	**3.289**	0.82		**-15.686**	82	0.000
جنوب		القبلي	80	2.106	0.28	0.03			
		البعدي	80	**3.935**	0.30		**-40.935**	79	0.000
القبلي			259	2.015	0.28	**0.20**			
البعدي			259	**3.767**	0.62		**-45.114**	258	0.000

يتضح من الجدول 24، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كل على حدة، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلٌ على حدة؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك كما في الجدول 25.

الجدول 25

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.995	0.33
	أنثى	3.491	0.76
الإقليم	شمال	4.041	0.30
	وسط	3.289	0.82
	جنوب	3.935	0.30

يلاحظ من الجدول 25، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 26.

الجدول 26

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	11.830	1	11.830	**51.495**	0.000
الإقليم	23.970	2	11.985	**52.171**	0.000
الخطأ	58.580	255	0.230		
الكلي	98.810	258			

يتضح من الجدول 26، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطلاب مقارنة بالطالبات. كما تبين من الجدول ذاته، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس مهارات كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 27.

الجدول 27

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس كن رياديا بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		وسط	جنوب	شمال
Scheffe	المتوسط الحسابي	3.289	3.935	4.041
وسط	3.289			
جنوب	3.935	**0.645**		
شمال	4.041	**0.752**	0.106	

يتضح من الجدول 27، أن النتائج كانت لصالح كلٍ من: أ) طلبة إقليم الشمال مقارنة بطلبة إقليم الوسط، ب) طلبة إقليم الجنوب مقارنة بطلبة إقليم الوسط.

كما تم حساب المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، متبوعة بإجراء اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس مهارات لنبحث في الاقتصاد قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 28.

الجدول 28

نتائج اختبار ت (T test) لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد-جامعة قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي

الجنس	الإقليم	تطبيق مهارات لنبحث في الاقتصاد:	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	شمال	القبلي	25	2.527	0.12	-0.27			
		البعدي	25	**3.742**	0.25		**-19.962**	24	0.000
	وسط	القبلي	55	2.155	0.17	-0.05			
		البعدي	55	**3.960**	0.36		**-33.435**	54	0.000
	جنوب	القبلي	33	1.873	0.32	**0.53**			
		البعدي	33	**4.185**	0.30		**-44.189**	32	0.000
	الكلي	القبلي	113	2.155	0.32	**-0.23**			
		البعدي	113	**3.977**	0.35		**-36.874**	112	0.000
أنثى	شمال	القبلي	39	2.260	0.22	0.17			
		البعدي	39	**3.925**	0.34		**-28.319**	38	0.000
	وسط	القبلي	42	2.239	0.14	0.08			
		البعدي	42	**4.150**	0.20		**-53.047**	41	0.000
	جنوب	القبلي	25	1.338	0.17	-0.08			
		البعدي	25	**4.005**	0.24		**-44.160**	24	0.000
	الكلي	القبلي	106	2.034	0.43	0.08			
		البعدي	106	**4.033**	0.28		**-41.868**	105	0.000
شمال		القبلي	64	2.364	0.23	-0.10			
		البعدي	64	**3.854**	0.32		**-29.262**	63	0.000
وسط		القبلي	97	2.192	0.16	0.06			
		البعدي	97	**4.043**	0.31		**-53.468**	96	0.000
جنوب		القبلي	58	1.643	0.38	**0.47**			
		البعدي	58	**4.107**	0.28		**-54.028**	57	0.000
		القبلي	219	2.097	0.38	-0.08			
		البعدي	219	**4.005**	0.32		**-54.739**	218	0.000

يتضح من الجدول 28، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً كل على حدةٍ، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية كلٌ على حدةٌ؛ لصالح الطلبة بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)، وذلك كما في الجدول 29.

الجدول 29

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

متغيرات الدراسة	مستويات المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.977	0.35
	أنثى	4.033	0.28
الإقليم	شمال	3.854	0.32
	وسط	4.043	0.31
	جنوب	4.107	0.28

يلاحظ من الجدول 29، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي ناتجة عن اختلاف مستويات متغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سالفة الذكر؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة، وذلك كما في الجدول 30.

الجدول 30

نتائج تحليل التباين الثنائي (دون تفاعل) لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغيري الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.428	1	0.428	**4.649**	0.032
الإقليم	2.467	2	1.234	**13.393**	0.000
الخطأ	19.803	215	0.092		
الكلي	22.442	218			

يتضح من الجدول 30، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي يعزى لمتغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح الطالبات مقارنة بالطلاب الذكور. كما تبين من الجدول 30، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي تعزى لمتغير الدراسة (الإقليم)؛ ولكونه متغيراً متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف الكشف لصالح أيٍّ من مستويات متغير الدراسة (الإقليم) كانت الفروق الجوهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي، وذلك كما في الجدول 31.

الجدول 31

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد بعد تلقيهم للبرنامج التدريبي وفقاً لمتغير الدراسة (الإقليم)

الإقليم		شمال	وسط	جنوب
Scheffe	المتوسط الحسابي	3.854	4.043	4.107
شمال	3.854			
وسط	4.043	**0.189**		
جنوب	4.107	**0.254**	0.065	

يتضح من الجدول 31، أن النتائج كانت لصالح كلٍّ من: أ) طلبة إقليم الجنوب مقارنة بطلبة إقليم الشمال، ب) طلبة إقليم الوسط مقارنة بطلبة إقليم الشمال.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث الذي نصّ على: "**ما سبل تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز في الاردن من وجهة نظر المتطوعين؟**"

تم استعراض أسئلة المقابلة، واستخراج الأفكار المتضمنة في كل سؤال، والعمل على رصد التكرارات والنسب المئوية لكل فكرة مندرجة تحت نص السؤال الخاص بها.

أولاً. للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: "أخبرني عن خبرتك في تدريب المشاركين في برامج إنجاز؟" فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "الخبرة التي يمر بها المتطوع من خلال تنفيذه لبرامج إنجاز التدريبية" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 32

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة الأول

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	أدرب طلبة المدارس والجامعات.	7	%54
2	متطوع لعشر سنوات وأكثر.	5	%38
3	أقل من خمس سنوات.	5	%38
4	متطوع لخمس سنوات ولأقل من عشر سنوات.	3	%23
5	طلبة المدارس يجبرون على المشاركة.	1	%7
6	تقدمت بطلب وقبل.	1	%7
7	أرى أن الطلبة تتنوع دوافعهم لحضور الدورات التدريبية، فمنهم من شاركت بغرض الإضافة للسيرة الذاتية، أو لأن زميله/ وزميلتها حاضر، أو للحصول على عمل بعد الدورة.	1	%7

ثانياً. للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: "**صف لي مرورك بخبرة التدريب في برامج إنجاز.**" فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "الخبرة التي نتجت عن التدريب مع إنجاز" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 33

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة الثاني

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	ممتعة ومفيدة	4	%31
2	إيجابية لأبعد الحدود؛ لنقلي ما أعرف من مهارات للشباب	1	%7
3	تدربت على يد مدرب ماهر	1	%7
4	البرامج مهمة لأنها تقدم فرص اقتصادية مالية	1	%7
5	القوة في استخدام الأساليب التدريبية المختلفة والمساندات التدريبية	1	%7
6	حصلت على برنامج مكثف لكيفية التدريب (رغبة من انجاز في رفع سوية التدريب والمدربين)	1	%7
7	بالرغم من قوتي في التدريب إلا ان مهاراتي تحسنت	1	%7

ثالثا: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: "**ما البرامج التدريبية التي تدربها في إنجاز؟**" فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "البرنامج الذي دربه المتطوع" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 34

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة الثالث

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	مهارات النجاح	7	%54
2	كيف أكون قياديا	6	%46
3	كن رياديا	4	%31
4	إدارة المشاريع	4	%31
5	إدارة أموالي	3	%23
6	المشروع الريادي	3	%23
7	مشروع العمر	3	%23
8	مهارات الاتصال	3	%23
9	مهارات القيادة	3	%23
10	جميع دورات إنجاز	3	%23
11	أنا ومحيطي	1	%7
12	جولة في السوق	2	%15
13	لنبحث في الاقتصاد	2	%15
14	أخلاقيات العمل	2	%15
15	أعمال السياحة والسفر	2	%15
16	الاقتصاد من حولي	1	%7

ربعا: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: **"ما الأدوات التي تستخدمها في تدريبك؟"** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "الأدوات المستخدمة في التدريب" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 35

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة الرابع

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	كشكولات المادة التدريبية	13	%100
2	الورق بأنواعه	6	%46
3	جميع الأدوات	5	%38
4	أقلام تخطيط	4	%31
5	اللاصق	3	%23
6	الفيديوهات	3	%23
7	باجات	2	%15
8	السبورة	2	%15
9	تمثيليات	1	%7
10	لوحات توضيحية	1	%7

خامساً: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: **"كيف ترى مستوى تفاعل المشاركين في برامج إنجاز؟"** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "طبيعة تفاعل المشاركين في برامج إنجاز التدريبية" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 36

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة الخامس

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	التفاعل يتفاوت من طالب لآخر، ومعتمدا على هدفه من الحضور.	4	%31
2	جدية عالية ورغبة حقيقية في الاستفادة والحصول على المعلومة المفيدة والتدريب الناجح كما كان هناك مستوى عال من التفاعل بيني وبين الطلبة كذلك بين الطلبة انفسهم	4	%31
3	التفاعل يتفاوت من طالب لآخر، ومعتمدا على هدفه من الحضور.	4	%31
4	جدية عالية ورغبة حقيقية في الاستفادة والحصول على المعلومة المفيدة والتدريب الناجح كما كان هناك مستوى عال من التفاعل بيني وبين الطلبة كذلك بين الطلبة انفسهم	4	%31
5	راض عن مستوى تفاعل المتدربين لأنهم يشعرون بالفائدة.	3	%23
6	قوي في البداية وضعيف في النهاية	3	%23
7	راض عن مستوى تفاعل المتدربين لأنهم يشعرون بالفائدة.	3	%23
8	قوي في البداية وضعيف في النهاية	3	%23
9	متوسط	2	%15
10	متوسط	2	%15

سادساً: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: **"ما مستوى إقبال الطلبة على المشاركة في برامج إنجاز؟"** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "مستوى إقبال الطلبة على المشاركة في برامج إنجاز" باستخدام الفكرة كوحدة للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 37

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة السادس

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	كبير	6	%46
2	غير مرض	2	%15
3	جيد	5	%38

سابعاً: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: **"ما الصعوبات التي تواجهك في التدريب على برامج إنجاز؟** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "الصعوبات التي تواجه متطوعي برامج إنجاز" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 38

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة السابع

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	عدم مناسبة القاعات للأغراض التدريبية	7	%54
2	عدم توافركتيبات للمشاركين في الوقت المطلوب والمواد التدريبية	3	%23
3	بعد أماكن التدريب	3	%23
4	استهتار الطلبة	3	%23
5	عدم تعاون المؤسسات الحكومية مع إنجاز، وخصوصا صندوق الملك عبد الله	3	%23
6	عدم كفاية المصادر العلمية	3	%23
7	الوقت غير كافٍ لتنفيذ الدورة التدريبية	2	%15
8	تدخل المعلم المسؤولة عن الطلبة	1	%7

ثامناً: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: **"ماذا أضافت لك عملية المشاركة في برامج إنجاز؟** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "الإضافات النوعية لبرامج إنجاز" باستخدام الفكرة كوحدةٍ للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 39

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة الثامن

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	زيادة مهاراتي في التدريب	11	%85
2	خدمة الشباب من خلال تهيئتهم لسوق العمل	3	%23
3	ارتفاع مستوى تقدير الذات	3	%23
4	معرفة أفضل بطرق تفكير الشباب من خلال برامج إنجاز	2	%15
5	بناء شبكة علاقات جيدة	1	%7

تاسعاً: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: "**كيف تقيس مستوى تدريبك؟** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "أداة قياس مستوى التدريب" باستخدام الفكرة كوحدة للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 40

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة التاسع

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	من خلال تفاعل المتدربين معي	3	%23
2	استمارة التقييم	2	%15
3	احترام المتدربين وطريقة تعاملهم معي	2	%15
4	سؤال الطلبة المتدربين مباشرة	1	%7

عاشراً: للإجابة عن سؤال المقابلة الذي نص على: **"لو كنت واضعاً لبرامج إنجاز ماذا ستضيف عليها؟ وما البرامج الأخرى التي تقترحها؟** فقد تم تحليل محتوى إجابات المتطوعين في المقابلة، حيث كانت فئة التحليل "المقترحات" باستخدام الفكرة كوحدة للتحليل، ثم تم رصد التكرارات والنسب المئوية المقابلة لكل فكرة رئيسة، مع مراعاة ترتيب الأفكار ترتيباً تنازلياً وفقاً لنسبها المئوية. ويبين الجدول الآتي التكرارات للأفكار الواردة في السؤال، وهي كالآتي:

الجدول 41

التكرارات والنسب المئوية للأفكار الواردة في سؤال المقابلة العاشر

الرقم	الفكرة	التكرار	النسبة المئوية
1	بناء السيرة الذاتية	2	%15
2	توسيع دائرة التدريب ليشمل كل المملكة	2	%15
3	برامج للحد من ثقافة العيب	2	%15
4	زيادة المراجع العلمية	2	%15
5	برامج تتعلق بالميول والرغبات	1	%7
6	إعداد الشباب للمستقبل (بناء القيم، والأهداف...)	1	%7
7	اثراء برامج كيف اكون قياديا	1	%7
8	البرمجة اللغوية العصبية	1	%7
9	برامج تكنولوجية	1	%7
10	إدارة مشاريع	1	%7
11	التدريب والتوجيه	1	%7
12	تقوية المواد التدريبية لأنها ضعيفة	1	%7

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، بناءً على ترتيب الأسئلة الخاصة بالدراسة كما يتضمن التوصيات في ضوء تلك النتائج. حيث نُوقشت النتائج وفق ترتيب أسئلة الدراسة في فصل النتائج، وذلك على النحو الآتي:

أولاً. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الذي نص على: **"هل البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز فعالة في إكساب طلبة المدارس المهارات الحياتية والاقتصادية؟ وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية الموجهة لطلبة المدارس للاستجابة البعدية تعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؟"**

لقد أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياسي مهارات النجاح وإدارة أموالي قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، كانت الفروق لصالح الطلاب الذكور. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن لدى الطلاب اهتماما أكبر بعملية النجاح في الحياة بعامة والحياة العملية بوجه خاص، إذ إن الشباب الذكور ينشؤون بثقافة مجتمعية، تركّز على أنهم هم المسؤولون عن الأسرة والإنفاق عليها فيما بعد، وانطلاقا من هذه الرؤية فإن الشباب في العادة يبذلون جهدا أكبر في اكتساب المهارات التي تؤهلهم للدخول إلى حياة الكبار بقوة، وقد

يكون هذا التركيز منصبا على عملية بناء السيرة الذاتية للطالب المتدرب. وقد تعزى النتيجة إلى اهتمام الشباب أكثر من الفتيات بمصادر الحصول على المال لأغراض تلبية الاحتياجات المختلفة. وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن الشباب لديهم مساحة أكبر وحرية أكثر من الفتيات في عملية الخروج من البيت، والاختلاط بمجتمعهم الخارجي، والتعرف إلى أُناس أكثر. وهذه الحرية تسمح لهم بتكوين صداقات وفرق أكثر من الفتيات، وكثيرا ما ينزع الشباب الذكور إلى أن يؤثروا في مجموعة أصدقائهم، ويكونوا أصحاب كلمة مسموعة.

أما فيما يتعلق بمتغير الأقليم، فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الطلبة على مقياسي مهارات النجاح وإدارة أموالي، لصالح طلبة إقليم الشمال مقارنة بكلٍ من طلبة إقليمي الجنوب ثم الوسط على الترتيب. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلبة من إقليم الشمال، يعانون من فكرة البطالة أكثر من غيرهم في أقليمي الوسط والجنوب، فأقليم الشمال يكتظ بالخريجين الذين لا يزالون يبحثون عن عمل، وهؤلاء الخريجين هم من بيئة الطلبة المتدربين، وبالتالي يتكوّن لديهم الرغبة الحقيقية في اكتساب أكبر قدر من المهارات التي تؤهلهم للحصول على فرص عمل في المستقبل. وربما تكون هذه النتيجة ناتجة عن الكثافة السكانية لأقليم الشمال، مرتبطة هذه الكثافة بقلة الشركات والمصانع والمؤسسات مقارنة بالوسط، وهذا مما يحث الشباب على الاهتمام بمثل هذه الدورات.

كما أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في

كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، كانت الفروق لصالح الطالبات. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي يركِّز في على مهارات التفاوض (مهارات الشراء ومهارات البيع)، وهذا ما تمتاز به الطالبات عن الطلاب الذكور. كما أن البرنامج التدريبي يركِّز على عملية إدارة الوقت وتنظيمه، وهذا ما قد تتفوق الطالبات فيه على الطلاب الذكور، فهن لديهن القدرة على تنظيم أعمالهن بطريقة تفوق الشباب، وذلك من خلال تقسيم الأوقات للدراسة، والعمل في البيت، ولقاء الصديقات. في حين أن الطلاب الذكور يفتقدون هذه الخاصية في أغلب الأحيان.

أما فيما يتعلق بمتغير الأقليم، فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الطلبة على مقياس الاقتصاد للنجاح، لصالح طلبة إقليم الوسط مقارنة بكلٍ من طلبة إقليمي الجنوب ثم الوسط على الترتيب. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلبة من إقليم الوسط تتاح لهم فرصا أكثر من أقرانهم من أقليمي الجنوب والشمال للاطلاع على مشاريع ريادية، فكثير من الدعم الاقتصادي الذي يُقدم لطلبة المدارس ينصب في الوسط وبخاصة في العاصمة عمان، حيث تُقدم المشاريع الاقتصادية والمسابقات في الغالب لمدارس الوسط. وترى الباحثة أن السبب في هذه النتيجة قد يأتي من تعرض طلبة الوسط أكثر من غيرهم من الطلبة إلى عمل المؤسسات والمشاريع الخاصة، وهذا بالتالي يثير انتباههم ويشده نحو العمل الاقتصادي، أو على الأقل التفكير في كيفيته. وقد يكون سبب النتيجة أن طلبة الوسط، كانوا استقبلوا التدريب بسهولة أكثر من غيرهم أن البرنامج يركِّز في جزئية منه على سوق العمل ومؤسساته، ولأن طلبة الوسط تتركز لديهم أكثر

المؤسسات الفاعلة في الأردن، فهو يعرفونها فهم قد يرونها يومياً أو أسبوعياً على الأقل، وبالتالي يبدون بها معرفة أكثر من غيرهم.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الخليفات، 2008؛ المحاسنة، 2004) حيث كانت فعالية البرامج مرتفعة.

ثانياً. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الذي نص على: " **هل البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز فعالة في إكساب طلبة الجامعات المهارات الحياتية والاقتصادية؟ وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطلبة على مقاييس البرامج التدريبية الموجهة لطلبة الجامعات للاستجابة البعدية تعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، الإقليم)؟**"

لقد أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، كانت الفروق لصالح الطلاب الذكور. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلاب الذكور هم أكثر اهتماما بالتّفكير بمسائل أخلاقيات العمل التي تعترضهم في حال التّعامل مع زملاء من بلدهم أو بلدان أخرى أو منظّمات متعدّدة الجنسيّات، والتي تُعدّ جزءاً من سوق العمل العالميّ؛ ذلك لأن فرص السفر والعمل في الخارج متاحة في مجتمعنا للذكور أكثر من تلك المتاحة للفتيات بكثير. ولذلك فإن الذكور يهتمون بهذا المجال أكثر من اهتمام الفتيات به. كما أن البرنامج يركّز على القيم الشخصية

في المعضلات الشخصية، وبحسب رأي الباحثة فإن الذكور لديهم جلداً أكبر من الفتيات على تحمل المعضلات الشخصية والعملية، وهم موهيؤن لتحمل قدر أكبر من المشكلات والعمل على حلها، وقد يكون مرد ذلك عائداً إلى التربية المجتمعية.

أما فيما يتعلق بمتغير الأقليم، فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الطلبة على مقياس أخلاقيات العمل، لصالح طلبة إقليم الوسط مقارنة بكلٍّ من طلبة إقليمي الجنوب ثم الشمال على الترتيب. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلبة من سكان إقليم الوسط تتاح لهم الفرص أكثر من أقرانهم من إقليمي الجنوب والشمال، فرص التعامل مع زملاء من دول مختلفة، وذلك لأن العاصمة دائما تضم أُناس من جنسيات مختلفة. إضافة إلى أن طلبة إقليم الوسط تكون فرص العمل في أثناء الدراسة متاحة لهم، وذلك بسبب كثرة المؤسسات والشركات ومراكز التسوق، التي تؤمن لهؤلاء الشباب، مع مراعاتها لساعات دراستهم، وهذا يتيح لهم فرص الاحتكاك مع زملاء مختلفين بأفكارهم وطرق تعاملهم، مما قد يعرضهم لبعض المعضلات داخل العمل، وهم بالتالي مجبرون على إيجاد طرق عملية لحل هذه المعضلات، بطرق أخلاقية لا تجعله يخسر عمله. وربما تعزى النتيجة لأن شباب إقليم الوسط تتاح لهم فرصة المشاركة في برامج المسؤولية الاجتماعية من خلال المؤسسات المتنوعة المهتمة بهذا المجال.

كما أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس مهارات النجاح قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، كانت الفروق لصالح

الطالبات مقارنة بالطلاب. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطالبات في مستوى الجامعة ينشغلن أكثر بالطريقة التي يتصرفن بها، والتي يفضلن أن تكون صبغتهن والطريقة التي يتميزن بها، وهذا ما لا يهتم به طلبة الجامعة من الذكور. ولأن هذا البرنامج يركّز على عمليات التواصل مع الآخرين وصقل المهارات الاجتماعية، وتحسين مهارة طرح الأسئلة، وإعادة صياغتها؛ فإن الفرصة الأكبر تكون مهيئة لتحسين مستوى الطالبات فيها أكثر من الطلاب الذكور، حيث إنهن يمتزن بقدرة أكبر على إقامة صداقات مع زميلاتهن.

أما فيما يتعلق بمتغير الأقليم، فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الطلبة على مقياس مهارات النجاح، لصالح طلبة إقليم الجنوب مقارنة بطلبة إقليم الوسط ثم لصالح طلبة إقليم الشمال مقارنة بطلبة إقليم الوسط. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طلبة إقليم الجنوب لا تتاح لهم الفرص الوظيفية كما تتاح لطلبة إقليم الوسط، فالشركات والمؤسسات هناك قليلة جداً مقارنة بالشركات والمؤسسات والفرص الوظيفية المتاحة لطلبة الجنوب، وبالتالي فإنهم أحرص على اكتساب المهارات المهنية وصقلها لديهم، كما أنهم حريصون على اكتساب المهارات التي تمكّنهم من اختيار مهنة المستقبل، والقدرة على دخول سوق العمل بقوة، فإنهم يركّزون على إتقان كتابة السيرة الذاتية، ومهارات تقديم النفس.

وأظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس كن ريادياً قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، كانت الفروق لصالح الطلاب الذكور مقارنة

بالطالبات. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن تركيز البرنامج ينصب على إنشاء مشروع اقتصادي ريادي، وهذا الفكرة تستهوي الطلاب الذكور أكثر من الطالبات؛ لأن معظم الطلاب يصبون إلى امتلاك مشروعهم الخاص الذي يحققون من خلاله دخلا خاصا بهم، يمكنهم من تغطية احتياجاتهم. وهذا الاهتمام يكون بدرجة أكبر عند الطلاب منهم عند الطالبات. كما أن النتيجة قد تعزى إلى أن البرنامج يركِّز على أهمية دراسة السوق بعناية، ودراسة المنتج بعناية، وهذا مما قد يكون مناسبا أكثر لطبيعة الطلاب منه إلى طبيعة الطالبات، حيث يمتازون بحرية التنقل، والعمل لساعات متأخرة.

أما فيما يتعلق بمتغير الأقليم، فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الطلبة على مقياس كن ريادياً، لصالح طلبة إقليم الشمال مقارنة بطلبة إقليم الوسط ثم لصالح طلبة إقليم الجنوب مقارنة بطلبة إقليم الوسط. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طلبة إقليم الشمال يهتمون بعملية تصميم مشاريع ريادية تدرُّ عليهم دخلاً مناسباً، وربما يكون مرد هذا التفسير إلى شح الوظائف المتاحة أمام الطلاب بعد التخرج، وهذا مما يجعلهم يهتمون بهذا البرنامج التدريبي، وهذه الأسباب تتضح بشكل أكبر لدى طلبة إقليم الشمال من طلبة إقليم الوسط. وترى الباحثة أن طلبة إقليم الجنوب يميلون إلى إنتاج مشاريعهم الخاصة، وذلك لبعد كثير من الوظائف عن أماكن سكناهم، وبالتالي فإن تمكُّنهم من دراسة السوق دراسة عملية والبحث عن منتج منافس، يتيح لهم فرصاً اقتصادية أفضل، وعليه فإنهم يهتمون باكتساب المهارات التي تساعدهم على التقييم الواقعي للمشاريع، والعمل على تطوير مشروعهم القادم.

كما أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد قبل وبعد تلقيهم للبرنامج التدريبي على مستوى عينة الدراسة، وعلى مستوى الطلبة ذكوراً وإناثاً، وعلى مستوى الطلبة في كل إقليم من أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، كانت الفروق لصالح الطالبات مقارنة بالطلاب. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن لدى الطالبات رغبة في الانضباط أحيانا أكثر من الطلاب، فقد يأتي البعض من الشباب فقط لأن زميله حاضر لهذه الدورة، أو قد يأتي ليقضي بعض الوقت، أو قد يأتي أحدهم للدورة لإضافة شهادة دورة جديدة إلى سيرته الذاتية. وقد يكون السبب مرده إلى أن هذه الدورة تمتاز بأنها تركز على المادة النظرية، فهي تعطي الاقتصاد والأنظمة الاقتصادية، والتضخم المالي، والتجارة الدولية، وهنا تكون الطالبات أقدر على حفظ هذه المواد أكثر من الطلاب، وذلك لتفرغهن أكثر منهم، فالطالب لديه مجال حرية في الخروج أكبر من الطالبات.

أما فيما يتعلق بمتغير الأقليم، فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الطلبة على مقياس لنبحث في الاقتصاد، لصالح طلبة إقليم الجنوب مقارنة بطلبة إقليم الشمال ثم لصالح طلبة إقليم الوسط مقارنة بطلبة إقليم الشمال. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طلبة إقليم الجنوب يهتمون بشكل أكبر فيما يتعلق بالبحث في مسائل الاقتصاد، ومعرفة الفرص الاقتصادية المهيئة للشباب في الأردن، وذلك لاتخاذ قرارات اقتصادية شخصية وعملية أكثر وعيا، فهم لا تتاح لهم الفرص الاقتصادية والوظيفية التي تتاح لكل من طلبة إقليمي الوسط والشمال. وعليه، فإن تركيز الطلاب هنا ينصب على اكتساب كل المهارات التي قد تفيدهم في حياتهم العملية، وتقوم عليها

قراراتهم المستقبلية. وترى الباحثة أن سبب هذه النتيجة أن كثيرا من طلاب إقليم الجنوب يسعون إلى السفر إلى دول الخليج للعمل هناك، بسبب صعوبة الفرص الوظيفية في مناطقهم، وبالتالي فإنهم يهتمون باكتساب معرفة حول الاقتصاد والأنظمة الاقتصادية، والتضخم المالي، والتجارة الدولية.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الخليفات، 2008؛ المحاسنة، 2004) حيث كانت فعالية البرامج مرتفعاً.

ثالثاً. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الذي نص على: **"ما سبل تطوير البرامج التي تقدمها مؤسسة إنجاز من وجهة نظر المتطوعين؟"**

للإجابة عن سؤال الدراسة الحالية، تم تحليل المقابلات التي أُجريت مع المتطوعين، فقد تبين من هذه المقابلات المتعلقة بتقويم برامج إنجاز أن تطويرها يتلخص في أمور عدة، منها: العمل على اختيار مدربين لبرامج إنجاز من ذوي الخبرة العالية، فالمدربين الذين تتدنى خبرتهم عن خمس سنوات يمثلون نسبة (38%) من نسبة المتطوعين، وقد ذكرت المتطوعة رقم 1: "*في الواقع وكوني مبتدأة مع إنجاز وحديثة التطوع، فلم أمر بالكثير، ولكنني رشحت ليوم تدريبي لأحد البرامج الجديدة التي ستقوم إنجاز بطرحها حديثا*". فالعمل على إشراك أشخاص ليس لديهم خبرة في العمل قد يعيق عملية الوصول إلى الهدف من البرامج التدريبية. وعليه، فإن بقيت عملية اختيار المدربين وفقاً لرغبة المتطوع، فلا بد من إخضاع كل متطوع لبرنامج مكثف في عمليات التدريب، ويكون شاملاً لتقنيات التدريب وفنياته، لا أن يكون تدريباً ليوم واحد كما هو الحال المعمول به، فقد ذكرت المتطوعة رقم 2: "*اليوم التدريبي الذي رُشحت له يتضمن برنامجاً مكثفاً*

ليوم واحد للإحاطة بكافة ما يتعلق بالبرنامج الجديد. وهذا يدل على رغبة إنجاز الحقيقية لتأهيل المتطوعين؛ ليكونوا على مستوى البرامج المطروحة، وهذا دلالة واضحة على منهجية العمل في إنجاز وحرصهم على رفع سوية برامجهم ومتطوعيهم على حد سواء".

وبالنظر في سؤال المقابلة الثانية، يتبين أن (23%) من المدربين يدربون على برامج إنجاز التدريبية جميعها، وهذه النتيجة تعطي انطباعا عاما، بأن التدريب يعطى بحسب توافر المدرب، وليس بحسب خبرته وتمكنه من البرنامج التدريبي. وقد ذكر المتطوع رقم 3: "*وقد تطوعت للتدريب في العديد من مدارس محافظة العاصمة ولكافة الصفوف. وحصل أنني كنت في إحدى السنوات قد تطوعت لمدرسة واحدة بحيث إنني بهذا أكون قد شملت معظم الصفوف وعلى مدار الأسبوع ما نسبته 80% من متطلب المدرسة للصفوف المشاركة في دورات إنجاز*".

وترى الباحثة بأنه حتى تتحسن البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لا بد من توعية الشباب بأهمية هذه الدورات، وكيف ستؤثر هذه البرامج التدريبية في حياتهم العملية. وقد بين المتطوع رقم 4: "*المشاركون لديهم خامات وطاقات دفينة، ونحن بحاجة لإخراجها إلى أرض الواقع، لكن الخوف من التعبير ما زال موجوداً، وكذلك نحن بحاجة إلى توعية الشباب بضرورة المشاركة*". كما أنه يجب العمل على توسيع عملية نشر دعاية مناسبة لبرامج إنجاز؛ حتى يسمع بها أكبر قدر من الطلاب، ويعملوا على الالتحاق بها، إضافة إلى جعل البرنامج منظما أكثر بحيث يعقد أكثر من مرة في الأسبوع، وبمدة أقصر، وقال المتطوع رقم 3: "*للأسف إقبال الطلبة غير مرضٍ بالنسبة لعدد طلاب الجامعة ذاتها، وللأسف يكون التسجيل مرتفعا مع بداية الدورة، ثم لا يلبث أن*

يتناقص مع نهايتهـــا، وباعتقادي أن مرد ذلك لكون الجلسات تعقد مرة واحدة في الأسبوع، وأيضا المتطوع له دور أساسي في جلب الطالب تبعا لأسلوبه في إدارة الجلسات".

ومن أكثر ما يعيق الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية عدم مناسبة الغرفة التدريبية لعملية التدريب، فقد جاء بند عدم مناسبة القاعات لأغراض التدريب بنسبة (54%)، وهذا الأمر قد يعيق عملية تفاعل المتدربين مع المدرب وبعضهم بعضا. وأكدت ذلك المتطوعة رقم5: "عدم *توافر القاعات المناسبة يعيق عملية التدريب".* ولزيادة أثر برامج إنجاز لا بد من توافر الكتيبات الخاصة بالتدريب من بداية الدورات، إذ إن عدم وجود هذه الكتيبات يعمل على إعاقة عملية الاستفادة من التدريب. وقد ذكر المتطوعون بنسبة (23%) أن عدم توافر الكتيبات التدريبية منذ بداية البرامج التدريبية يعد عائقا أمام الاستفادة القصوى من البرنامج. وقد ذكر المتطوع رقم 10: *"لاحظت في الفترة الأخيرة عدم توافر كتيبات كافية للمشاركين بالوقت المطلوب".*

ومما يحسن العملية التدريبية هو توفير أماكن قريبة للمدرب والمتدرب على حد سواء، مما يعطيهم الأريحية والرغبة في التدريب، فـــ(23%) من مدربي إنجاز يرون أن بعد أماكن التدريب يُعد معيقا لهم، وهو من الصعوبات البارزة التي يواجهونها. وقد ذكر المتطوع رقم 14: *"ما يعترضني من صعوبات بعد المسافات عن مركز المدينة، وخصوصا الجامعة".* وترى الباحثة أن البرامج التدريبية الخاصة بإنجاز لا بد من أن تأخذ وقتاً أكبر في التدريب، فساعة واحدة في الأسبوع ليست كافية لاكتساب المهارات بالدرجة القصوى، وذكر ذلك بنسة (15%) من مدربي إنجاز، وقد ذكر المتطوع رقم 11: *"من الصعوبات التي واجهتني هي الوقت حيث لم يكن كافيا مع حجم المادة المطروحة التي قد تحتاج إلى وقت أكبر من الوقت الذي وضع لها".*

وحتى تؤتي البرامج التدريبية أُكلها كان لزاما على مؤسسة إنجاز أن توسع برامجها لتشمل مناطق المملكة كافة، وهذا ما ذكره المدربون بنسبة (15%). إضافة إلى إضافة مواضيع ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحياة الشباب وما يعترضهم من صعوبات، فقد أكّد المدربون بنسبة (15%) على أهمية تضمين برامج تختص بثقافة العيب والقضاء على هذه الظاهرة. وذكر المدربون بنسبة (7%) على أهمية تقديم برامج إعداد الشباب للمستقبل، والبرامج التكنولوجية، والبرمجة اللغوية العصبية.

التوصيات

استناداً إلى النتائج التي تمخضت عنها الدراسة الحالية تم وضع التوصيات الآتية:

1. أظهرت نتائج السؤالين الأول والثاني أن البرامج التدريبية كانت ذات فاعلية في تدريب طلبة المدارس لاكتساب المهارات الحياتية والاقتصادية، وتمايزت نتائج السؤال فيما يتعلق بمتغير الجنس والإقليم. وعليه، فإن الباحثة توصي بـــ:

- الاهتمام بتقديم البرامج التدريبية لطلبة المدارس في مختلف مراحلهم الدراسية، وذلك في قطاع المهارات الحياتية والاقتصادية، وغيرها من المجالات التي تهمهم.
- العمل على تحديث برامج إنجاز باستمرار حتى تواكب تطورات العصر وتغيراته.
- تخصيص برامج تدريبية تراعي حاجات الطالبات، وبرامج تدريبية تراعـــي حاجـــات الطلاب.
- أن تخصص مؤسسة إنجاز مشاريع تناسب الاحتياجات الحقيقية لكل إقليم مـــن أقـــاليم المملكة.
- أن تعمل مؤسسة إنجاز على تمويل بعض المشاريع التي تنبع عن متدربيها.

2. أظهرت نتائج السؤال الثالث أن سبل تطوير البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز كانت متعددة ومتنوعة. وعليه، فإن الباحثة توصي بـــ:

- أن تزيد مؤسسة إنجاز الساعات التدريبية المخصصة لبرامجها التدريبيـــة، حيـــث إن ساعة تدريبية واحدة في الأسبوع لا تكفي للتوسع بالبرنامج، وتعلُّم المهارات المطلوبة.

- أن تُعنى مؤسسة إنجاز ومتطوعوها بالتعرُّف إلى الطلبة المتميزين، وتعزز مسيرتهم وتدعمها.
- أن تكافئ مؤسسة إنجاز متطوعيها؛ بهدف ضمان استمراريتهم في التطوع معها.
- العمل على تقديم ما يحفِّز الطلبة وخصوصا طلبة الجامعات، كأن يصبح البرنامج مساقاً تدريسياً، أو تكون له نقاط في عملية التوظيف لاحقاً، مما يشجعهم على الاستمرار في الحضور حتى نهاية البرنامج.

كما أن الباحثة توصي بـ:

- إجراء المزيد من الدراسات حول أثر البرامج التدريبية للمؤسسات التي ترعى الشباب.
- دعوة باحثين آخرين لإجراء أبحاث حول البرامج اللامنهجية، أو برامج الشركة التي تقدمها إنجاز.
- الدعوة إلى ضرورة توسيع دائرة برامج إنجاز بحيث تشمل القضايا التي تهم الشباب جميعها، وأن تصل إلى مناطق المملكة جميعها.

قائمة والمراجع

المراجع العربية

بربر، كامل. (1997). **إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي**. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات.

جوهر، عبد الله حسين. (2011). **استراتيجيات الإدارة الحديثة: التخطيط والتطوير والرقابة**. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة

حجازي، وجيه. (2003). **الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في شمال فلسطين**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

الحراحشة، محمد عبود ومقابلة، محمد قاسم. (2005). فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر المتدربين. **مجلة القراءة والمعرفة، (42)**، 77-105.

حسن، محمد صديق محمد. (2004). الشراكة الأبوية: المشاركة المجتمعية من أجل مدرسة فاعلة: الحلقة الثالثة. **مجلة كلية التربية بقطر**. ص ص 84-102

الخطيب، رداح. (2006). **التدريب الفعال**. الأردن: جدارا

الخليفات، عصام عطا الله حسين. (2010). **تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية**. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع

الخليفات، عصام عطا الله حسين. (2008). **أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقصادية الخاصة "دراسة ميدانية"**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك

خليل، أحمد. (2012). **مقدمة في ريادة الأعمال**. مدونة مشتهى الأنظار، http://iglal.blogspot.com/2011/10/entrepreneurship-introduction.html

خليل، محمد كمال. (2006). **سيكولوجية التفكير: برامج تدريبية واستراتيجيات**. عمان: دار المناهج للنشر.

الدحادحة، باسم. (2008). دراسة مقارنة للحاجات المهنية لدى طلبة الحالات الخاصة والحالات العادية في جامعة السلطان قابوس بسلطنة عُمان في ضوء بعض المتغيرات الأخرى. **مجلة كلية العلوم التربوية والنفسية/ عُمان 9** (4)، ص ص 60-81

السكارنة، بلال خلف. (2011). **تصميم البرامج التدريبية**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم. (2005). **إعداد البرامج التدريبية: التدريب الفعَّال**. الرياض: مكتبة الرشد ناشرون.

الشريف، حسن. (1997). تدريس العلوم التطبيقية في ضوء متغيرات سوق العمل. **المسقبل العربي** ص67-82

الشمري، سعد بن دبيان. (2006). **درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في المملكة العربية السعودية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.

الشيخ عيسى، رياض رياض. (2010). أثر **أبعاد الريادة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا، الأردن.

صالح، تماضر صبحي محمود. (2010). أثر **برنامج تدريبي مبني مستند إلى منحى الاستقلال المعرفي في السلوك القيادي والذكاء الشخصي لدى طلبة المرحلة الأساسية الدنيا في الأردن.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن

الصمادي، شاهر رضوان. (2010). **فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الحياة لدى طلبة الصف الخامس الأساسي في مديرية تربية عمان الثانية.** رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن

الطاهر، رنا هاني. (2010). **دور المجموعات الشبابية في النماء الذاتي والمشاركة المجتمعية.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

آل عبد الله، إبراهيم بن محمد. (2002). احتياجات التنمية من التعليم العالي: دراسة وصفية تحليلية لقدرة التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل والطلب الاجتماعي. **مجلة جامعة الملك سعود 1**، (14) ص ص 97-154

العساف، جمال عبد الفتاح ومزاهرة، أيمن سليمان. (2010). **مهارات الحياة**. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.

العكاليك، وجدان محمد. (2006). **الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية: سمات وخصائص**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

العموش، إبتسام حمد. (2000). **دور وحدات التطوير الإداري والتدريب في إدارة شؤون التدريب بمؤسسات القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

غرايبة، محمد فارس. (2010). **تحليل الأزمات المالية وإمكانية التنبؤ بها: دراسة مقارنة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

الفريحي، رياض بن ناصر بن محمد. (2009). **الشباب والإعلام**. الرياض: دار طويق.

قنازع، عبير عبد الرحمن. (2011). **تقييم خدمات الإرشاد المهني للطلبة الموهوبين الملتحقين بمدارس جلالة الملك عبد الله الثاني للتميز في الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن

قيمان، سليمان بن عوض. (2010). **أسرار القيادة والتأثيرك أعلى فنون القيادة وأقوى سبل التأثير من سيرة أعظم قائد سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم**. الرياض: الحياة السعيدة للنشر والتوزيع.

مؤسسة إنجاز. (2012). **البرامج التدريبية**. عمان: مؤسسة إنجاز

مؤسسة إنجاز. (2011). **البرامج التدريبية**. عمان: مؤسسة إنجاز

مؤسسة التعليم لأجل التوظيف. (2012). **مؤسسة التعليم لأجل التوظيف**. http://www.nakhweh.org/ar/organizations/87-The-Jordan-Career-Education-Foundation.

المحاسنة ، أحمد عبد الرحيم. (2004). **تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا و التنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الكرك.

ملتقى الإرشاد والتوجيه. (2012). الإرشاد التعليمي والمهني. http://ershad-h.com/vb/showthread.php?s=987c5d5b126c27dac5d26cb99521cfe9&t=1365

المنصوري، كلثم راشد. (2011). **اتجاهات عولمة الاقتصاد في دبي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان.

مركز الخبرات المهنية للإدارة (يمبك). (2010). **استراتيجيات الاستثمار وإدارة الأموال**. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (يمبك).

مركز الخبرات المهنية للإدارة (يمبك). (2006). **منهج أساليب الارتقاء بالأداء البشري: العائد على الاستثمار في التدريب**. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (يمبك)

معمار، صلاح صالح. (2009). **مدى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي "دراسة من وجهة نظر مشرفي التدريب والمشرفين المتعاونين بمنطقة المدينة المنورة"**. رسالة دكتوراه غير منشورة، الولايات المتحدة الأمريكية، ولاية كولمبوس.

مقابلة، محمد قاسم. (2011). **التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية**. عمان: دار الشروق.

مهارات. (2012). **برنامج مهارات للتدريب والتوظيف**.

http://www.maharat.org.jo/ar/AboutUs2012-5-7 .

موسى، عبد الحكيم. (2006). **التدريب أثناء الخدمة**. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

المومني، عاطف طعمة. (1994). **فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الاجتماعية والوطنية كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون في الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، الجامعة الأردنية.

النجار، فايز جمعة. (2006). **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

النجار، محمد عدنان. (1998). **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**. دمشق: منشورات جامعة دمشق

هيئة شباب كلنا الأردن. (2012). **هيئة شباب كلنا الأردن/ عن الهيئة.**

http://www.ajyc.jo/about.aspx

وزارة العمل. (2012). **السوق الأردني بالأرقام.**

http://www.mol.gov.jo/Default.aspx?tabid=90

Barbazette, Jean. (2006). **Training needs assessment: Methods, Tools, and Techniques/ The skilled trainer series.** San Francisco: Pfeiffer

Junior Achievement. (2012). **Junior Achievement association.** http://www.ja.org/ 20-4-2012

Injaz. (2012). **Injaz association.** http://www.injaz.org.jo/. 5-1-2012

Ismail, Rahmah, Noor, Zulridah Mohd & Awang, Abd Hair. (2011). Impact of training under human resource development limited on workers' mobility in selected Malaysian sector. **Eurasian Business Review, 1** (2), 2011, 146-159

Léger, Pierre-Majorique; Charland, Patrick; Feldstein, Harvey D.; Robert, Jacques; Babin, Gilbert & Lyle, Derick. (2011). Business Simulation Training in Information Technology Education: Guidelines for New Approaches in IT Training. **Journal of Information Technology Education, v10** p39-53 2011

Mahad al-Dirasat al-Masrifiyah, Jordan. (2001). **Training activities.** Amman: Institute for Banking Studies

Al-Shurman, Buthena Abdughani. (2009). **The influence of Emotional intelligence on training nurses' job satisfaction A QUASI experimental study.** Unpublished thesis, university of Jordan, Amman

Smith, Erica & Smith, Andy. (2009). Making training core business: Enterprise Registered Training Organisations in Australia. **Journal of Vocational Education and Training Vol. 61**, No. 3, September 2009, 287-306

Sulzer, B. & Mayer, G. (1977). **Applying behavior analysis procedures with children and youth.** New york: Rinehart and winston

Wynne-Jones, Melanie. **Pulse.** (2006). THE FINANCES OF BEING A TRANING PRACTICE . **Professional and Management Development Training, Vol. 66** Issue 20, p26-27, 2p

الملاحق

الملاحق

الملحق أ

استبيان مهارات النجاح-مدرسة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أفضل التعرُّف إلى محتويات الدورة بشكل تدريجي.					
2	أرغب أن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	أدرك تماما معنى الاتصال.					
4	تعاملي مع رفاقي تعامل إيجابي.					
5	لدي القدرة على إدارة المواقف التي تواجهني إدارة فاعلة.					
6	أتمكّن من بناء علاقات اجتماعية تسودها الألفة، مع رفاقي في المدرسة.					
7	افضل العمل في فريق، إذ إن ذلك يشعرني بالقوة والفاعلية.					
8	أمتلك المهارات اللازمة لتشكيل فريق عمل في مدرستي أو منطقتي.					
9	أتمكّن من تقديم نفسي في مختلف المناسبات الاجتماعية والرسمية، تقديما واضحاً مؤثراً.					

10	أعرف أن للسيرة الذاتية أثراً مهماً في حصولي على عمل.					
11	أدرك تماما أركان عملية التواصل.					
12	أمتلك القدرة على التعامل مع الوسائط التي تمكنني من التواصل مع الآخرين.					
13	أدرك أهم مبادئ بناء العلاقات.					
14	لدي القدرة على تحليل المواقف المختلفة التي أتعرض لها.					
15	أستطيع العمل على تطوير سيرتي الذاتية باستمرار.					
16	لدي المعرفة بمفاهيم الذات، والتنشئة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي.					

الملحق ب

استبيان إدارة أموالي-مدرسة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أفضل التعرف إلى محتويات الدورة بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	من الضروري أن تتعدد مصادر الحصول على المال.					
4	أستطيع تسمية الوظائف المختلفة للمال في حياتي وفي مجتمعي.					
5	أدرك أهمية المال في حياتي اليومية.					
6	أنا متمكّن من عمليات التخطيط المالي.					
7	أستطيع تعداد عناصر التخطيط المالي.					
8	أتمكن من بناء خطة مالية خاصة بي.					
9	أفهم تماما أهمية التوفير ودوره في حياتي.					
10	أدرك خطوات عملية الإنفاق في حياتي اليومية.					
11	أستطيع شرح خطوات عمل موازنة تقديرية خاصة بي.					
12	أعرف معظم المؤسسات المالية في الأردن ذات العلاقة بحياتي الدراسية.					
13	أقدر دور المؤسسات المالي في دعم الاقتصاد الوطني الأردني.					
14	لدي رؤية واضحة لمشروعي المستقبلي الآن.					

الملحق ج

استبيان الاقتصاد للنجاح-مدرسة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أفضل التعرُّف إلى محتويات الدورة بشكل تدريجي.					
2	أرغب أن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	أدرك تماما معنى الاقتصاد.					
4	أعرف أن للاقتصاد أهمية كبيرة في حياتي.					
5	لدي القدرة على وضع نفسي على سبيل التميز والنجاح.					
6	أستطيع التخطيط لحياتي الدراسية بفاعلية عالية.					
7	أتمكّن من إدارة حياتي الاجتماعية بمهارة مميزة.					
8	أدرك مفهوم الريادة.					
9	أستطيع ذكر خصائص الريادة ومميزاتها.					
10	لدي الكفاءة على أن أكون رائداً في صفي.					
11	لدي الكفاءة على أن أكون رائداً في بيئتي المحلية.					
12	أمتلك القدرة على التعامل مع مؤسسات السوق بفاعلية.					

13	أمارس مهارات السوق بكفاءة عالية.					
14	أستشعر قيمة التخطيط في حياتي اليومية					
15	أستطيع تصميم مشروع ذي فكرة ريادية.					
16	لدي قدرة عالية على إدارة وقتي وتنظيمه.					
17	لدي معرفة جيدة بأهم المؤسسات الاقتصادية الأردنية.					
18	أعرف طرق الحصول على عمل.					
19	أصمم سيرتي الذاتية بشكل مميز.					
20	أتمكّن من إدارة مشروع اقتصادي بفاعلية.					

الملحق د

استبيان أخلاقيات العمل-جامعة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أمارس أخلاقيات العمل في المواقف المختلفة.					
2	أميز جيداً بين الأخلاقيات والقوانين.					
3	في حال مواجهتي لمشكلات متنوعة سأبتعد عن الحلول غير الأخلاقية في حلها.					
4	أود التعرُّف إلى الطرق الأخلاقية في حل مشكلات العمل.					
5	أعرف بعض نظريات المسؤولية الاجتماعية ضمن أخلاقيات العمل.					
6	أقارن عادة معتقدات رفاقي وتصرفاتهم الشخصية بالأخلاقيات العامة.					
7	أعرف الخطوات الضرورية للمحافظة على القيم الشخصية والأهداف وتحقيقها.					
8	أدرك أهمية فهم القيم الشخصية، كوسيلة لتجنب الخيارات غير الأخلاقية.					
9	أستطيع تطبيق طريقة أخلاقية تساعدني على اتخاذ القرارات لحل مشاكل العمل.					
10	أنا قادر على تقييم التغيرات المحتملة في طريقة اتخاذ القرارات الأخلاقية.					
11	أستطيع التمييز بين النزاعات الأخلاقية المختلفة باختلاف الظروف.					

الملحق هـــ

استبيان مهارات النجاح-جامعة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أفضل التعرُّف إلى محتويات الدورة بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	أستطيع أن أحدد بدقة الخطوات التي يجب اتباعها للوصول إلى النجاح.					
4	أعتقد أن مهارات التواصل تعلب دوراً فاعلاً في تحقيق النجاح في ميادين شتى.					
5	من المهم جداً أن يقوم الإنسان بعمل تقويم ذاتي؛ للتأكُّد من أنه يسير على طريق النجاح.					
6	أعرف جيداً المكونات الأساسية لتطبيق مهارة بناء العلاقات.					
7	أدرك تماماً السلوكيات والتصرفات التي تترك أثراً إيجابياً في نفوس الآخرين.					
8	الاستماع الفعَّال له أهمية بالغة في عملية التواصل.					
9	أمتلك مهارة طرح الأسئلة، وإعادة صياغة الأسئلة.					
10	أعتقد أن هناك أهمية كبيرة للمسؤولية المشتركة في عمليات اتخاذ القرارات.					
11	أعي العوامل التي تسرّع عمل الفريق وتحسينه.					
12	يقوم العمل في فريق بدور مهم في الوصول إلى النتائج المرجوة.					

الملحق و

استبيان كن ريادياً-جامعة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أفضل التعرُّف إلى محتويات الدورة بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	أعرف عناصر نجاح أي مشروع في مرحلة التأسيس.					
4	لدي القدرة على تقييم ما هو واقعي وما هو غير واقعي لروح المبادرة.					
5	أدرك أهمية اختيار المنتج بعناية فائقة قبل الشروع في المشروع.					
6	أعرف أهمية دراسة السوق وتحليله.					
7	لدي القدرة على تلبية احتياجات السوق لمنتج معين.					
8	أستطيع تحديد الميزات التنافسية لمنتج أو خدمة ما.					
9	أتمكن من عرض أهمية انتقاء الميزات التنافسية التي تمنح المنتج مكانة أعلى في السوق على الصعيد التنافسي.					
10	أستطيع اختيار الميزات التنافسية التي تعمل على تطوير المشروع الريادي.					
11	أستطيع تقييم النتائج القصيرة المدى والطويلة المدى عن اتخاذ قرارات أخلاقية تخص العمل.					
12	أستطيع التعبير عن أهمية الأخلاقيات في العمل وضرورتها.					
13	أستطيع جمع العوامل الضرورية لنجاح أي مشروع على خطة العمل.					

الملحق ز

استبيان لنبحث في الاقتصاد-جامعة-الصورة النهائية

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أفضل التعرُّف إلى محتويات الدورة بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	لدي معرفة بالاقتصاد والنظام الاقتصادي.					
4	أدرك أهمية الاقتصاد في الحياة اليومية.					
5	أستطيع تقييم الآلية التي تؤثر بها المفاهيم الاقتصادية الأساسية في الاقتصاد المحلي والعالمي.					
6	أستطيع تحديد دور الحكومات وأثرها في ظل اقتصاد السوق.					
7	أفهم مبادئ الاقتصاد التي توجه وتؤثر في القرارات الشخصية والعملية.					
8	أدرك مفهوم اقتصاد السوق، واقتصاد الطلب.					
9	أميِّز بين خصائص اقتصاد السوق والاقتصاد الموجه.					
10	أتمكن من توضيح التفاعل بين العرض والطلب في اقتصاد السوق الحر.					
11	أستطيع التفاعل مع أمثلة من الواقع عن السعر وقوى السعر الأخرى التي تؤثر في العرض والطلب.					
12	أنا قادر على تعريف مفهومي الادخار والاستثمار.					
13	لدي القدرة على تعريف الطرق المختلفة في زيادة الثروة من خلال الاستثمار والادخار.					
14	أتمكن من تقييم طرق عدة للادخار والاستثمار بناء على سيئات كل طريقة وحسناتها.					
15	أعرف الأدوار التي تقوم بها الحكومة في الاقتصاد.					

					أستطيع تفسير أسباب دفع الضرائب من الأفراد للحكومة.	16
					أعرف أسباب تدخل الحكومة من خلال توفير البضائع العامة.	17
					أستطيع تسمية الضرائب الرئيسية التي تفرضها الحكومة على الأفراد والأعمال.	18
					أتمكّن من تعريف التضخم في السوق.	19
					أدرك كيف يمكن للتضخم أن يضعف اقتصاد السوق.	20
					أستطيع وصف أهمية التجارة الدولية.	21
					أتمكن من بيان أثر التجارة على المؤسسات الدولية والوطنية.	22

الملحق ح

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة وأصول التربية

الدكتور ....

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "**أثر البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز لطلبة الجامعات والمدارس الاردنية من وجهة نظرهم وسبل تطويرها**" استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية في جامعة اليرموك. وترجو منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبيانات بتمعن، وإبداء أي ملحوظات حوله. كما أرفق مع الاستبيانات أسئلة المقابلة التي ستُجرى مع المتطوعين؛ لإبداء آرائكم فيما يختص مناسبة الأسئلة، وصياغتها اللغوية. حيث سيكون للمعلومات التي تقدمونها أثر كبير في نتائج الدراسة.

واقبلوا فائق الاحترام

الباحثة

إنتصار إبراهيم الخطيب

دكتوراه إدارة تربوية

المشرف: د. خليفة عاشور

استبيان مهارات النجاح-مدرسة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	أن تعرض المحتويات بشكل تدريجي.					
2	لا بد من وجود قواعد تحكم الجميع.					
3	تعاملي مع رفاقي تعامل إيجابي.					
4	أتعامل بتفاعلية مع زملائي.					
5	أتمكّن من بناء علاقات اجتماعية تسودها الألفة، مع رفاقي في المدرسة.					
6	أفضل العمل في فريق، إذ يشعرني بالقوة والفاعلية.					
7	أمتلك المهارات اللازمة لتشكيل فريق عمل في مدرستي أو منطقتي.					
8	أتمكّن من تقديم نفسي في مختلف المناسبات الاجتماعية والرسمية، تقديما واضحا مؤثرا.					
9	إتقان السيرة الذاتية يساعدني في الحصول على وظيفة.					
10	أدرك تماما أركان عملية التواصل.					
11	لدي القدرة على تحليل المواقف المختلفة التي اتعرض لها.					
12	أستطيع العمل على تطوير سيرتي الذاتية باستمرار.					
13	أفهم ذاتي جيدا					

الملحق ط

استبيان إدارة أموالي-مدرسة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	أرغب أن تعرض المحتويات بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	ضرورة تعدد الدخول الاقتصادية للفرد.					
4	أستطيع أن أخطط مالياً.					
5	أستطيع تعداد عناصر التخطيط المالي.					
6	أدرك خطوات عملية الإنفاق في حياتي اليومية.					
7	أستطيع شرح خطوات عمل موازنة تقديرية خاصة بي.					
8	أعرف معظم المؤسسات المالية في الأردن ذات العلاقة بحياتي الدراسية.					
9	أعي مستقبلي.					

الملحق ي

استبيان الاقتصاد للنجاح-مدرسة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	التدرج في عرض البرنامج التدريبي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	أعرف أن للاقتصاد أهمية كبيرة في حياتي.					
4	أستطيع أن أتميز.					
5	أستطيع التخطيط لحياتي الدراسية بفاعلية عالية.					
6	أتمكّن من إدارة حياتي الاجتماعية بمهارة مميزة.					
7	أدرك مفهوم الريادة.					
8	أستطيع ذكر خصائص الريادة ومميزاتها.					
9	أمتلك القدرة على التعامل مع مؤسسات السوق بفاعلية.					
10	أمارس مهارات السوق بكفاءة عالية.					

11	أستشعر قيمة التخطيط في حياتي اليومية					
12	أستطيع تصميم مشروع ذي فكرة ريادية.					
13	أعرف طرق الحصول على عمل.					
14	أصمم سيرتي الذاتية بشكل جيد.					

الملحق ك

استبيان أخلاقيات العمل-مدرسة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	أعرف كيف أمارس الأخلاقيات العامة في العمل.					
2	أميز جيدا بين التشريعات والقوانين.					
3	في حال مواجهتي لمشكلات متنوعة سأبتعد عن الحلول غير الأخلاقية في حلها.					
4	أود التعرف إلى الطرق الأخلاقية في حل مشكلات العمل.					
5	أعرف بعض نظريات المسؤولية الاجتماعية ضمن أخلاقيات العمل.					
6	أقارن عادة معتقدات رفاقي وتصرفاتهم الشخصية بالأخلاقيات العامة.					
7	أعرف الخطوات المهمة للمحافظة على قيمي الشخصية وتحقيق أهدافي.					
8	أدرك أهمية فهم القيم الشخصية، كوسيلة لتجنب الخيارات غير الأخلاقية.					
9	أستطيع تطبيق طريقة أخلاقية تساعدني على اتخاذ القرارات لحل مشاكل العمل.					

الملحق ل

استبيان مهارات النجاح-الجامعة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	أمارس أخلاقيات العمل في المواقف المختلفة.					
2	أميز جيدا بين الأخلاقيات والقوانين.					
3	في حال مواجهتي لمشكلات متنوعة سأبتعد عن الحلول غير الأخلاقية في حلها.					
4	أود التعرف إلى الطرق الأخلاقية في حل مشكلات العمل.					
5	أعرف الخطوات الضرورية للمحافظة على القيم الشخصية والأهداف وتحقيقها.					
6	أدرك أهمية فهم القيم الشخصية، كوسيلة لتجنب الخيارات غير الأخلاقية.					
7	أستطيع تطبيق طريقة أخلاقية تساعدني على اتخاذ القرارات لحل مشاكل العمل.					
8	أنا قادر على تقييم التغيرات المحتملة في طريقة اتخاذ القرارات الأخلاقية.					
9	أستطيع التمييز بين النزاعات الأخلاقية المختلفة باختلاف الظروف.					

الملحق م

استبيان كن ريادياً-الجامعة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	أرغب أن تعرض المحتويات بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	أعرف عناصر نجاح أي مشروع في مرحلة التأسيس.					
4	أدرك أهمية اختيار المنتج بعناية فائقة قبل الشروع في المشروع.					
5	أعرف أهمية دراسة السوق وتحليله.					
6	لدي القدرة على تلبية احتياجات السوق لمنتج معين.					
7	أستطيع تحديد الميزات التنافسية لمنتج أو خدمة ما.					
8	أستطيع اختيار الميزات التنافسية التي تعمل على تطوير المشروع الريادي.					
9	أستطيع تقييم النتائج القصيرة المدى والطويلة المدى عن اتخاذ قرارات أخلاقية تخص العمل.					
10	أستطيع التعبير عن أهمية الأخلاقيات في العمل وضرورتها.					

الملحق ن

استبيان لنبحث في الاقتصاد-الجامعة-الصورة الأولية

الرقم	الفقرة	السلامة اللغوية		الانتماء للموضوع		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية	
1	أرغب أن تعرض المحتويات بشكل تدريجي.					
2	أرغب بأن تسير الدورة وفق قواعد أضعها بمشاركة زملائي.					
3	لدي معرفة بالاقتصاد والنظام الاقتصادي.					
4	أستطيع تقييم الآلية التي تؤثر بها المفاهيم الاقتصادية الأساسية في الاقتصاد المحلي والعالمي.					
5	أستطيع تحديد دور الحكومات وأثرها في ظل اقتصاد السوق.					
6	أفهم مبادئ الاقتصاد التي توجه وتؤثر في القرارات الشخصية والعملية.					
7	أميز بين خصائص اقتصاد السوق والاقتصاد الموجه.					
8	أتمكن من توضيح التفاعل بين العرض والطلب في اقتصاد السوق الحر.					
9	أنا قادر على تعريف مفهومي الادخار والاستثمار.					
10	لدي القدرة على تعريف الطرق المختلفة في					

					زيادة الثروة من خلال الاستثمار والادخار.	
					أتمكن من تقييم طرق عدة للادخار والاستثمار بناء على سيئات كل طريقة وحسناتها.	11
					أعرف الأدوار التي تقوم بها الحكومة في الاقتصاد.	12
					أعرف أسباب تدخل الحكومة من خلال توفير البضائع العامة.	13
					أستطيع تسمية الضرائب الرئيسية التي تفرضها الحكومة على الأفراد والأعمال.	14
					أدرك كيف يمكن للتضخم أن يضعف اقتصاد السوق.	15
					أستطيع وصف أهمية التجارة الدولية.	16

الملحق س

أسماء المحكمين

الرقم	اسم الدكتور	الرتبة	الجامعة	حقل التخصص
.1	ت.د. عدنان بدري الإبراهيم	أستاذ	جامعة اليرموك	الإدارة التربوية
.2	د. محمد بني هاني	أستاذ مساعد	جامعة اليرموك	الإدارة التربوية
.3	د. نواف شطناوي	أستاذ مشارك	جامعة اليرموك	الإدارة التربوية
.4	أ. د.أنمار الكيلاني	أستاذ	الجامعة الأردنية	الإدارة التربوية
.5	أ. د. عيد ديراني	أستاذ	الجامعة الأردنية	الإدارة التربوية
.6	أ. د. هاني الطويل	أستاذ	الجامعة الأردنية	الإدارة التربوية
.7	أ. د. سلامة طناش	أستاذ	الجامعة الأردنية	الإدارة التربوية
.8	أ. د. محمد الخوالده	أستاذ	جامعة اليرموك	أصول تربية
.9	د. عادل آل خطاب	أستاذ مشارك	جامعة الحسين	إدارة أعمال
.10	د. إبراهيم العموش	مدرب خبير/ تطوير التعليم	الكادر العربي لتطوير وتحديث التعليم	اللغة العربية
.11	د. أحمد سكر	أستاذ مشارك	جامعة عمان العربية للدراسات العليا	إدارة أعمال ونظم
.12	د. جهاد دحيات	أستاذ مشارك	جامعة عمان الأهلية	إدارة أعمال
.13	أحمد الخطيب	محاضر	جامعة الحسين	إدارة أعمال

الملحق ع

أسئلة المقابلة بصورتها الأولية

1. أخبرني عن طريقة تدريبك؟
2. صف مرورك بخبرة التدريب في برامج إنجاز.
3. ما الأدوات التي تستخدمها في تدريبك؟
4. كيف ترى مستوى تفاعل المشاركين في برامج إنجاز؟
5. ما مستوى إقبال الطلبة على المشاركة في برامج إنجاز؟
6. ما الصعوبات التي تواجهك في التدريب على برامج إنجاز؟
7. كيف تتأكد من نجاح تدريبك؟
8. لو كنت واضعا لبرامج إنجاز ماذا ستضيف عليها؟ وما البرامج الأخرى التي تقترحها؟

الملحق ف

أسئلة المقابلة بصورتها النهائية

1. أخبرني عن خبرتك في تدريب المشاركين في برامج إنجاز.
2. صف لي مرورك بخبرة التدريب في برامج إنجاز.
3. ما البرامج التدريبية التي تدربها في إنجاز.
4. ما الأدوات التي تستخدمها في تدريبك؟
5. كيف ترى مستوى تفاعل المشاركين في برامج إنجاز؟
6. ما مستوى إقبال الطلبة على المشاركة في برامج إنجاز؟
7. ما الصعوبات التي تواجهك في التدريب على برامج إنجاز؟
8. ماذا أضافت لك عملية المشاركة في برامج إنجاز؟
9. كيف تقيس مستوى تدريبك؟
10. لو كنت واضعا لبرامج إنجاز ماذا ستضيف عليها؟ وما البرامج الأخرى التي تقترحها؟

Abstract

ALKHATEEB ENTISAR IBRAHIM Evaluation Effectiveness of Injaz Training Programs for Skills of University Students and Public Schools from the Perspective of Trainees and Ways of Developing it in Jordan,. **Dissertation, Yarmouk University. (2012). (Supervisor: Dr. khalifeh Abu-Ashour).**

The Study aimed to evaluate the Effectiveness of Injaz Training Programs for Jordanian students of Public Universities and schools from their perspective and ways of developing it in Jordan. Therefore, The searcher sought to evaluate the Effectiveness of the seven training programs for Injaz, exposure the impact of gender (males and females), the impact of the region (North, Central, and South), and then find ways to develop these programs from the viewpoint of Injaz Volunteers.

To achieve the objectives of the Study, two tools were set: the first one is Questionnaire contains seven parts each part specialized with one of the training programs. The second tool is interview with Injaz volunteers, that search on ways of developing the training programs contains of ten questions.

The sample of the first study tool was consisted of (5325) students of public schools, (1041) students of universities with (10%) percentage from the society of study. And the sample of the second study tool was consisted of (13) volunteers from Injaz volunteers.

The results of the study for the first tool (the questionnaire) showed effectiveness of training programs of Injaz for University and schools students skills , while the results of the study were differed regards to the

study variables the sex (males and females) and the region (North, central and South) in differed of the training programs.

As the results of the study for the second tool (the interview) showed that it is necessary to work on motivate the students, specially students of universities in different ways; to engage them in these programs, for example make these programs academic course or the student has an extra points in civilization duty department. Also Methodological training programs need progressive developing, reviewing and rising the training hours because one hour per week isn't enough to gain the wanted level of these programs. According to the findings the searcher recommended caring to provide training programs for school students in various academic levels in life skills and economic sections and other areas of concern to them. for Injaz and its volunteers caring to recognize the outstanding students, enhance and support their careers and reward its volunteers; in order to ensure their continuity to volunteer with them.

Keywords: skills, effectiveness, Training Programs, Injaz, School Students, University Students